



Education

西方社会科学基本知识读本

- 丛书英文版主编\弗兰克·帕金
- 丛书中文版主编\周殿富 韩冬雪
- 丛书中文版执行主编\曹海军

阶 级

[英]理查德·斯凯思 著
雷玉琼 译



吉林人民出版社

Class

20世纪90年代以来欧美高等教育最权威的社会科学教材之一
中国10余所最高学府知名学者联合推荐

策划编辑: 崔文辉

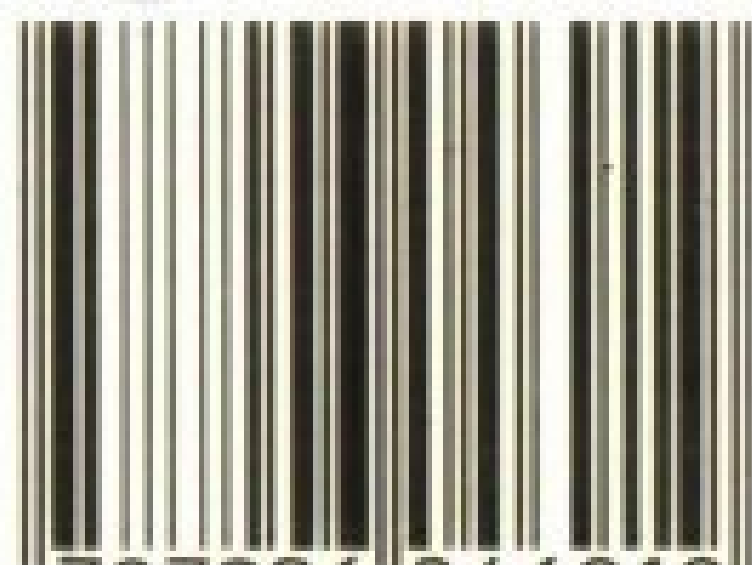
责任编辑: 贺 萍

装帧设计: 陈 东

Class

作者简介: 理查德·斯凯恩, 坎特伯雷
州肯特大学社会学教授。他共独立撰写
合著或编撰了十四本著作, 包括最近与
R. Goffee合著的《非意愿管理者》
(Reluctant Managers, 1989), 与
P. Brown合编的《低绩效工作: 劣势与
劳动分工》(Poor Work: Disadvantage
and the Division of Labour, 1991)。
目前他正在研究“专业性”组织中的社
会关系, 并对前东欧各国的发展进行
比较研究。

ISBN 7-206-04691-6



9 787206 046919 >

ISBN 7-206-04691-6

定价: 14.00元

阶 级

[英]理查德·斯凯思 著
雷玉琼 译

吉林人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

阶级/(英)理查德著;雷玉琼译.—长春:吉林人民出版社,2005.5
(西方社会科学基本知识读本)

书名原文:Class

ISBN 7-206-04691-6

I.阶… II.①理… ②雷… III.阶级—研究
IV.D01

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 043338 号

Richard Scase

Class

(Original ISBN:0-335-15625-8)

Copyright © Richard Scase

Original language published by The McGraw-Hill Companies, Inc. All Rights reserved. No part of this publication may be reproduced or distributed by any means, or stored in a database or retrieval system, without the prior written permission of the publisher.

Simplified Chinese translation edition jointly published by McGraw-Hill Education (Asia)Co. and Jilin People's Publishing House.

本书中文简体字翻译版由吉林人民出版社和美国麦格劳-希尔教育(亚洲)出版公司合作出版。未经出版者预先书面许可,不得以任何方式复制或抄袭本书的任何部分。

本书封面贴有 McGraw-Hill 公司防伪标签,无标签者不得销售。

吉林省版权局著作权合同登记 图字:07-2005-1367

阶级

著 者:理查德·斯凯思

译 者:雷玉琼

责任编辑:贺 萍

封面设计:陈 东

责任校对:陆 雨

吉林人民出版社出版 发行(中国·长春市人民大街 7548 号 邮政编码:130022)

网 址:www.jlpph.com

全国新华书店经销

发行热线:0431-5395846

印 刷:长春市永恒印务有限公司

开 本:850mm×1168mm 1/32

印 张:4 字 数:80 千字

标准书号:ISBN 7-206-04691-6

版 次:2005 年 5 月第 1 版

印 次:2005 年 5 月第 1 次印刷

印 数:1-5 000 册

定 价:14.00 元

如发现印装质量问题,影响阅读,请与印刷厂联系调换。

《西方社会科学基本知识读本》编委会名单

主 编：周殿富 韩冬雪

学术咨议(按姓氏笔画排序)：

万俊人	马德普	马敬仁	丛日云	孙晓春
李 强	任剑涛	应 奇	何怀宏	林尚立
姚大志	胡维革	施雪华	贺照田	高 建
袁柏顺	徐湘林	夏可君	顾 肃	梁治平
曹德本	葛 荃	谭君久	薄贵利	

编 委：孙荣飞 朱海英 刘训练 彭 斌 叶兴艺
赵多方 陆 彬 王 冰 王 新

第一期执行编委：孙荣飞 朱海英

《西方社会科学基本知识读本》

总序暨出版说明

自 19 世纪中后期西学东渐以来，在西方思想和相关书籍引入方面的成就可谓蔚为大观，但总的来说，大都强调系统理论的引进和评介。自 20 世纪改革开放以来，大规模的介绍和翻译西方人文与社会科学的著作成为了“文化热”的先导，其中商务印书馆的《汉译世界名著》、三联书店的《现代西方学术文库》、华夏出版社的《二十世纪文库》，以及《现代西方思想文库》等丛书曾经滋养和影响了数代学人的学术生命。

本套丛书立足于社会科学领域的基本概念，虽名曰基本知识，却并非简单意义上的学术普及，每本小册子的著者皆是该研究领域的专业权威人士。以往这类书籍的引进通常表现为编纂学科史的教材形式，将知识的引介停留在教科书的层次上。故此，作为单纯的基本概念的追本探源式的梳理工作略显不足，这也就使得研究者对各家各派的观点难以获得系统的了解。而从可读性和理论的深入性上来说，本套丛书既适合于初次涉猎该领域的非专业人士、本科生，成为他们的领航性的参考文献，也能够满足于对此领域具有相当知识积累且有一定专深研究的研究者的专业化要求，因此能够将系统性理论的引入与基本概念的拓展齐头并进，可谓一举两得。

需要指出的是，该套丛书以社会科学自诩，而社会科学与自然科学的不同之处就在于它反映了不同于自然科学的文化内涵和根本的价值取向，因此它并不具有自然科学本身拥有的客观性和普世性。毫无疑问，这套丛书是西方社会科学家以西方特有的文化视野和价值取向为基点，看待西方世界和社会的世界观、价值观、人生观的集中反映。对此，我们应该确立批判与扬弃、借鉴与建构并举的思想立场。毋庸置疑，在与西方世界的文化交流与相互学习的过程中，我们不可避免地要接触并吸收西方有益的社会科学文明的普遍性成果，借鉴和利用有益于我国社会主义现代化建设的合理经验以及社会科学研究的分析框架。与此同时，我们也坚决反对食洋不化的崇洋心态和西化倾向，坚持马克思主义的哲学和社会科学观，在坚持学术自主性的“洋为中用”的前提下，实现社会科学的本土化、规范化、科学化。

编者

出版导言

现代社会中阶级的相关性受到普遍置疑，因为大多数人一般不会从阶级的角度看待自己或他人。基于此，作者在第一章就明确指出社会阶级和阶级关系仍然是现代资本主义社会中的一个重要特征，不管是私有的赢利性组织还是国有的非赢利性组织都存在类似的社会关系，而且任何一种职业的人都不可避免地属于一定的阶级。已有研究的逻辑往往遵循着确定好具体的职业，然后将职业分属于不同的阶级类别，仿佛是职业决定了阶级关系。然而，事实上职业只是阶级关系的表现形式或结果，更恰当的逻辑是阶级关系决定了职业的具体内容和职业顺序。

作者紧接着考察了阶级关系如何通过报酬体系决定了阶层秩序的本质。资本主义社会的阶层体系体现了阶级关系，反映了阶级导致结构性经济不公平的方式。阶级关系决定的职业秩序和相应的报酬体系的不公平导致了阶层的出现。考察职业收入不公平时必须

考虑到所有权的作用，因为仅仅着重于职业的工资差别的社会阶层研究会忽视现代社会中财富高度集中的主要原因。近来，西方资本主义国家的职业结构发生了很大的变化，但没有哪种目前发生在职业结构中的变化导致了阶级关系的消亡，也没有哪种变化引起了阶层体系的更加平等化。

作者在第三章论述了阶级关系如何决定了个人发展的机会结构，从而导致阶层的出现。机会不公平也是阶级关系的一种表现，社会是依照不同的机会形式来划分阶层的。从人口流动性研究的结果来看，资本主义社会允许存在一定程度上的“大众层”的代内流动和代际流动。正是由于“大众”流动成为主流，精英职位的“封闭性”被隐藏起来了，就其机会结构而言，当代资本主义既具有“开放性”又具有“封闭性”，机会的不平等还是存在着，阶层的出现也是不可避免的。但是，大众只认识到资本主义社会中机会的开放性，这可以鼓励那些从事工人阶级职业的人接受主导的理想化理念，即社会阶级将不再存在——或者，至少，个人的阶级位置是个人自愿选择的结果而不是由社会结构决定的。

工人阶级对与阶级有关的不公平的集体性挑战非常有限，尤其是 20 世纪最后的几十年。一直以来，在资本主义社会中工会主义的合法性总是不稳定的，工会也未能对资本主义所有权形式和控制形式构成基本的威胁。就其高度组织性的、有影响力的工人运动的发展程度而言，瑞典在众多的资本主义国家中显得与众不同。瑞典将自己的发展路径描述为“第三条道路”：既不是自由的市场经济国家，也不是中央集权的社会主义国家。

作者根据以上的分析在最后一章论述了其两个重要的结论，我们在看待这两个结论时一定要采取批判的态度。其一，尽管阶级具有一定的主观性，但在理解现在的资本主义社会的结构时它仍然是一个很重要的概念。首先进行职业分析、进而将不同职业归入不同社会阶级的社会学研究路径是在研究结果而不是原因。不认识到职业起源于阶级关系就无法完全理解职业和工作，组织结构的形成也只有在论及到控制关系时才能被真正理解。这为我们了解阶级的本质和理解整个资本主义社会的发展和社会结构提供一个相对较合适的逻辑。

另一个结论体现了作者写作本书的主要目标。作者认为苏联和东欧国家“失败的”实验和资本主义国家的流行意识加强了资本主义生产方式的合理性。当人们广泛意识到而且接受阶级剥削是社会固有的、或多或少永远存在的一个特征时，关注社会变革者的研究重点是要继续推动资本主义发展的行动而不是用社会主义代替资本主义；如果阶级关系仍然是一个社会特征这一观点将继续被接受的话，需要解决的问题的重点是社会中的平等、分配和福利等问题，社会学家关注的重点得从希望废除资本主义转向关于社会改善和改革的讨论。以上这些观点显示了作者的局限性，我们必须持审慎的批评。

作者认为苏联解体和东欧剧变说明了社会阶级和资本主义的合法性并有可能是工业社会中长期存在的，几乎是永存的特征，20世纪经历的是国家社会主义的兴衰而不是资本主义的消亡，问题的关键已经不在于是否为资本主义，而在于是什么类型的资本主义。作者在意识形态上将资本主义奉为永存的社会制度，认为资本主义转型成社会主义是没有意义的这一论点，这一论点显然并不正确，首先是逻辑过于简单，其次

无视中国这一社会主义大国的快速发展对于整个社会主义理论的意义。

但其关于社会学讨论的重点不再是社会阶级的废除而是关于其他重要的问题的论点对于任何一个国家都是有意义的，尤其是对处于转型期的中国来说，作者指出目前社会学研究的一个重点是社会中的平等、分配和福利问题，对于解决我国现实问题无疑是有参考价值的。

当然，我们在引进西方的阶级理论时必须考虑到我国的国情，其中本书中的部分观点是片面的，应该坚持批判态度，取其精华，去其糟粕。

编 者

2005年4月20日

前 言

为此系列书撰稿的邀请使得任何一位作者都要在大量可采用的路径中做出选择。一部分人倾向于向读者提供相关文献的综合性评论。另一些人或许会利用这个机会初步提出自己的观点，为某一重要议题的研究提供一条新的路径。以上两种方式我都没有采用。相反，我接受了编辑的邀请——向读者介绍社会阶级分析，尽管只是简要的。从根本上来说，我的目标是要证明阶级分析在社会学讨论中的持续重要性，虽然主流的假设认为阶级分析和东欧及苏联近年来的发展的相关性越来越弱，甚至两者根本就不相关。鉴于此，本书主要致力于重申阶级对那些最近才发现社会分析的乐趣和知识挑战性的学生的持续重要性。

目 录

前言 1

第一章 阶级的相关性 1

第二章 阶级和阶层：不同的报酬形式 31

第三章 阶级和分层：不同的机会形式 48

第四章 阶级和阶层：一些集体的回应 69

结论 91

译者后记 104

第一章 阶级的相关性

社会学家用来描述和解释社会关系的所有概念中，社会阶级可能是最模糊、最不确切的。尽管社会学作为一门学科在欧洲的发展和阶级相关问题的分析有着紧密的联系。事实上，社会阶级研究是如此重要，以至于任何没有以某种方式涉及到社会阶级解释的讨论在社会学家看来都是不完善的。即便如此，由于定义和术语的不确切，阶级分析与几十年前一样，仍然处于模糊、不确定的状态。

这可能就意味着，社会学解释中社会阶级的中心地位强化了社会学本已很强的学术性，致使几乎没有多少非社会学专家能真正掌握社会阶级的确切涵义。社会学家经常首先借助社会阶级这一概念来描述个人身份、人际关系和社会制度，但非社会学专家通常就不会如此了。后者更倾向于借助年龄、性别、职业、种族、家庭和居住地等概念来描述个人。他们极少涉及到社会阶级，即使涉及到了，也是以相对来说比较表面的方式。就像在社会调查中很多被调查者常回答的，“阶级的概念

阶 级

不像以前那么重要了”，“现在大多数人都是‘中产阶级’”，“现在所有的人都是工人阶级。甚至贵族们也不得不为生计而工作。”[sic]。

作为一门致力于描述和理解社会关系的学科，社会学面临着一个极大的困境。社会学分析方法的中心概念被“真实世界”中的行动者认为基本上没有相关性。社会学宣称是一门致力于提出可检验的假设的经验学科，这些假设在系统研究的基础上可以增进人们对社会关系的理解。社会学试图通过阶级概念的使用来实现这个目标，而阶级概念却被非社会学者认为是相对无关的。如此一来，社会学作为一门解释性学科的地位经常受到质疑也就不足为奇了。

那么，为了提供不过于依赖阶级概念的社会学解释，社会学家是否应该重新审视社会学的理论和分析地位呢？目前，阶级类型的使用在社会学家中分成两个主要的方向。首先是一群信奉马克思思想的社会学家，他们认为阶级关系中内在的对抗性是社会变迁的动力。对他们来说，了解界定阶级成员身份的决定性要素是必要的（Carchedi, 1975; Poulantzas, 1975; Wright, 1985）。他们通常将社会划分为两大阶级，尽管有时也允许其余的或边缘的阶级类型存在。根据他们划分阶级的标准，职业被仔细考察后分属于不同的阶级类型。为了证明阶级主观性在现代社会中依然很明显，他们从社会政治信仰或行动者的阶级自定位的角度来考察人们的阶级意识。这些社会学家坚持认为，正是恰当的政治代理的缺乏——通常来说，就是指英国的工党或欧洲的社会民主党扮演的角色——阻碍了工人阶

级成为革命性社会变迁的一种主导力量 (Korpi, 1983)。类似的社会变革没有发生通常被解释为这些政治代理意识形态和组织的失败以及他们未能培养其自发的阶级支持者潜在的阶级意识的结果。

如果说这一方向的社会学者的许多陈述并不像上面的总结一样明了,那么其暗含的假设和根本的论述框架依然是从这个角度出发的。不幸的是,这对于门外汉来说没有任何意义,因为大多数人不会将自己和某个阶级联系起来或视自己为某个社会阶级的成员,除了可能以表面的方式。当然,在社会调查中也发现被调查者具有阶级意识的某些因素。如果调查者了解并在调查中明确提到各种阶级类型,那么很有可能发生在调查者和被调查者之间的谈话可以被理解为阶级意识的证据。这显然与马克思脑海中的阶级概念相差甚远。然而,这些数据常被搜集起来以证明工人阶级仍然是革命性或至少是改革性社会变迁的代理人。

还有一些社会学家从更加经验的角度来探讨阶级问题,他们试图描述这个世界本来的面貌,而不是他们希望的样子 (Marshall et al., 1988)。又存在一种趋势——这个方向的社会学者通过组合 (有时是分离) 各种职业类型来构建阶级概念。在这种分析中,调查研究通常分为三个步骤。首先,获取被调查者的工作信息,通常用工作头衔、职责、报酬等词来表述。然后,这些工作被分成不同的职业类型,比如说,“高级管理和专业工作”、“日常非手工工作”或者“半技能手工工作”。最后,这些职业群分属于一系列不同的所谓的社会阶级。因

阶 级

此，被调查者在完成了调查问卷或提供了详细的工作信息后，通常隐约发现自己已经成为了某个特定社会阶级的成员。由于越来越多的已婚妇女现在也出去工作，上面所描述的研究过程近几十年来变得甚至更加复杂。家庭妇女出去工作这一现象引起了一场争论：这些妇女是否应该具有独立的阶级地位，抑或其阶级地位决定于她们丈夫的职业（Goldthorpe, 1983; Erikson, 1984; Stanworth, 1984）。但是，如果阶级成员身份本身是调查者预先设定的阶级分类的一个功能，工作和职业只是附属不同的阶级类型，那么上面的争论能算做一个相关的经验问题吗？他们采用了这样的一个研究过程，因此，他们的研究中相应的阶级群在社会政治态度和生活方式方面存在极大的差异性当然也就不足为奇了。事实上，这种对社会阶级的“经验性”定义通常不过是统计的人为产物，致使社会阶级比作为其成分的职业类型对社会现实的描述更加含糊不清。那么，将事实上在日常生活中更富有意义的职业分类嵌入到模糊的、不精确的阶级分类中又有什么意义呢？如果社会学家感兴趣于用人们认为有相关的、有意义的方式描述不同的行为模式，职业分类或许比笼统的社会阶级更合适一些（Marshall *et al.* , 1988）。

我们可不可以这样认为，尽管社会阶级的概念在社会学解释中处于中心地位，但这一概念在很大程度上是多余的？进一步说，过于强调社会学解释中阶级的中心地位是不是会将社会学作为分析性理论学科和为各种从业者提供数据的地位边缘化呢？当然，阶级这一术语和阶级分类用于数据分析时阻碍了而

不是促进了社会学家与其他学科专家之间的对话。甚至社会学内的讨论，如 1970 年代末马克思主义者发起的一场关于“阶级边界”和“对立的阶级地位”的辩论现在看来也是没有结果的（Parkin, 1979）。类似的辩论可能引起了研讨会上和课堂上的激烈争论，但当时的政治现实是右派政党在西方许多国家的选举中获胜。那么，在现代社会学分析中阶级究竟有什么相关性，阶级有助于我们对社会结构和过程的理解吗？

虽然阶级的定义不确切，而且人们一般认为阶级与理解日常生活中的个人身份没有相关性，但确实有理由认为阶级对于深入理解西方资本主义社会的动力机制依然是非常关键的。尽管极少数对阶级相关过程的日常描述是清楚的，但资本主义国家潜在的结构性力量重新肯定了社会阶级作为一种主要的解释性社会过程的价值——得出此结论的前提条件是必须从特定的马克思主义分析和经验角度去考察和理解社会阶级。只有在这样的理论框架下社会阶级的概念才和对现代社会的理解有一定的关系。这是因为西方社会从根本上来说是资本主义社会，因此，如果不将阶级作为客观社会关系的要素进行分析，就不可能完全理解西方国家的制度、结构和过程。这样一来就有必要将标准更加具体化，人们将根据这些具体的标准来理解社会阶级的概念。为此，需要首先论述一下马克思关于资本主义作为一种生产方式的思想。

在马克思看来，可以将存在于历史上的不同类型的生产方式区分开来（Marx and Engels, 1964）。他指的是亚洲（原始）社会、封建社会和资本主义社会，特定的生产力和生产关系决

阶 级

定了这些社会的特征。例如，在古印度曾经历过的社会类型——亚洲（原始）社会中，生产者生产的产品只能满足自身的基本生活需要，几乎没有或者根本就没有剩余的产品。生产者和非生产者之间没有任何区别，相应地，也就没有什么社会劳动分工和经济不公平。没有经济剩余，私人产权也就几乎不存在，因为根本就没有可供非生产者抢夺的剩余产品。这种类型的社会仅仅能达到自给自足的经济生产水平，其基本特征就是不存在阶级关系。既然所有的产品都是由大家共同消费，就会缺乏形成对立社会群体的物质基础。只有随着生产技术和相继出现的劳动分工，产品剩余的生产才成为可能。也只在那个时候才出现剥削性社会关系的萌芽，在剥削性生产关系中，非生产者——即生产技术的所有者——将剩余产品据为己有。在这种情况下，就像在农业社会一样，这种剥削关系构成客观存在的社会阶级形成的基础。私有财产是以阶级为基础的剥削的必然产物，根据马克思的观点，封建社会中贵族和农民、资本主义社会中资产阶级和无产阶级在物质和文化上的差别就证明了这一点（Marx and Engels, 1969）。

对于一位马克思主义者来说，对阶级的任何理解必须放置于对经济生产和产品分配、消费及剥削过程的分析之中。对阶级的理解与职业分属于不同的阶级类型或职业被排好序并纳入到社会地位或收入等级中没有任何关系。如果说职业研究确实与阶级分析有一定的联系，那只是因为职业常用来描述生产过程中的社会关系。如此看来，阶级理论和对抗性的、剥削性的生产关系的研究之间有着极强的关联，这种对抗性关系的一方

是剩余产品的生产者，另一方是拥有私人生产工具的非生产者 (Marx and Engels, 1969)。照这样来看，任何生产方式中的阶级关系主要是指所有权和支配权的形式。每一种生产方式中都存在着生产者，他们生产出经济剩余，这些经济剩余又被非生产者剥夺为私有财产。根据马克思的观点，就是这种关系形构了资本主义生产方式内在的根本性对抗，而且这种关系是无产阶级和资产阶级两大阶级之间冲突和斗争的最重要的结构性基础。对马克思来说，两大阶级之间的冲突和斗争是推动社会变革的主导力量，因为不可调和的阶级矛盾只会导致某种生产方式的瓦解。因此，马克思认为，所有的历史都是阶级斗争的历史，任何一种生产关系都包含着毁灭自身的种子。只有随着资本主义过渡到社会主义，生产活动将不再建立在剥削和对抗关系的基础上 (Marx and Engels, 1969)。因此，马克思的社会变革理论是以社会阶级理论为中心的——这种立场和用阶级去考察种种社会态度和行为的研究路径是完全不一样的。那么，阶级理论是否应该被保留，就像描述资本主义社会一样只用来描述社会生产关系呢？或许通过进一步深入讨论马克思的思想就能回答是否应该采用此研究路径。通过这种方式也有可能会进一步揭示阶级和现代资本主义社会结构分析的相关性。

根据马克思的观点，一种既定的生产方式中只有两大主导阶级，包括生产经济剩余的阶级和剥削经济剩余的阶级。尽管这两个阶级相互对立，但同时又相互依赖。只有存在一个受剥削的阶级生产出经济剩余才谈得上统治阶级的剥削。然而，因为这种关系是不稳定的，非生产阶级——资本主义社会的资产

阶 级

阶级——就有必要将他们的剥削地位合法化。这一目标是通过一系列的意识和文化过程实现的，意识和文化都以生产方式的物质基础为由成为“上层建筑”的要素，从而掩盖了阶级关系的剥削本质（Marx, 1975）。

正是在这种情况下，马克思区分了阶级自在（*class in itself*）和阶级自为（*class for itself*）两个概念^①。只有当生产者认识到他们在社会中受剥削的地位时，客观的阶级关系才会引起各种形式的阶级意识。正是阶级意识的缺乏致使有人宣称社会阶级作为一种社会现象已经变得多余了。然而，持这种观点的人忽视了一个事实，即从定义上来说，恰好是由于资本主义社会的存在，阶级成为客观现实的一个基本特征。没有社会阶级资本主义就不能运转；同样，没有资本主义也就没有社会阶级。因此，社会生产关系对抗的本质致使总有可能论及到阶级的自在性。现实社会中参与者的主观经历是相关的、但完全不同的议题。如何将此研究视角应用于现代资本主义社会的分析中呢？这样就有必要，哪怕是简短地论述一下马克思的资本主义发展观。

在马克思的讨论中，他重点论述了英国 16 世纪以后的发展（Marx, 1974）。他解释了地租资本化、圈地运动和贸易增长如何为早期的商人和后来的工业资本家创造了前提条件。随

^① 根据本书的内容，阶级自在（*class in itself*）在这里的涵义是指阶级的客观存在；阶级自为（*class for itself*）是指现实中的人们意识到阶级的存在，即阶级意识。——译者注

着财富越来越集中到大地主和商人手中，资本积累过程获得了发展，同时商品的生产都是为了拿到市场上销售以获取利润。商人的资本被转移到各种以农村为基地的工业中，如针织业，这就为各种简单的商品生产创造了前提条件。然而，在马克思看来，这只具有前资本主义的特征，因为生产者仍然是独立的手工艺者，每个人要完成一系列全面的技艺性工作。当时几乎没有或者根本就没有劳动分工，如果有，也就是家庭内部男性和女性之间、成年人和儿童之间的基本分工。而家庭是经济生产的基本单位，在一个家庭中手工艺工人拥有技术性的生产资料。然而，商人通过“分包系统”（“putting-out” system）向生产者供应原材料、扩大贷款最后收集成品，渐渐地加强了对生产者的控制。由此，生产者愈来愈依赖商人为他们提供原材料、工作，甚至是生计。马克思认为就是在生产关系发展到这个阶段时出现了一般意义上的资本主义生产关系。商人变成了成熟的资本家，原来的分包系统开始解体，同时工厂成为主要的生产资料。在有关工厂制度的论述中，马克思将资本主义的生产方式的发展划分为三个阶段：协作阶段、手工制造阶段和现代工业阶段。

第一个阶段，即协作阶段的显著特征就是生产者集中在小车间；换句话说，生产活动从家庭转移出去了，小车间里的生产活动是资本主义社会关系的真正起点。正如马克思所说：“工人们共同工作，在同一时间、同一地点……就是为了在同一个资本家的掌控下生产同一种产品，这在历史上和逻辑上都是资本主义生产关系的开端”（Marx, 1974, P305）。即便如

阶 级

此，马克思认识到，除了生产场所由家庭转移到车间以外，工作任务的本质和执行几乎没有发生任何变化，因为手工艺者依然得在生产过程中使用各种技能。

协作阶段迅速被手工制造阶段取代。在手工制造阶段，资本家和生产者之间的阶级分化更加明显。劳动分工更细，每一位生产者在资本所有者更加直接的控制之下承担有限的一些工作任务。商品生产变成了一个社会过程，每个工人的生计都依赖于资本家，因为后者不仅拥有工厂，而且还拥有所有其它的技术性生产资料。因此，生产者对生产过程贡献的大小完全取决于其劳动能力的大小。生产者依靠劳动换取工资以维持生计。然后，在手工制造阶段出现了资本主义社会的“两大阶级”：生产资料的所有者和生产者，后者靠出卖劳动赚取工资，他们和生产资料以及自己生产出来的产品是分离的。资本家付给工人工资以便工人能够过上社会基本水平的生活，支付完这笔费用后，资本家反过来获得了生产出来的产品，这些产品的市场或交换价值远远大于资本家的总支出，即工人的工资、原材料费用和其它生产成本。资本家可以将剩余价值用于个人消费，也可以用于进一步的资本积累。资本主义生产方式发展到这个阶段时，客观的阶级关系清晰可见并相对不太复杂，因为生产者是在资本家的个人控制和监管下从事生产活动的。受追逐利润的理性驱动，资本家试图以在工资和其它成本上最少的花费获得最大的产出。从而出现了雇佣关系和资本家私有的生产过程，这一过程从根本上来说是对抗性的、剥削性的。

这些状况有利于现代工业的发展（Marx, 1974），马克思

之所以认为如此是因为随着机械的广泛应用，资本主义生产方式发生了本质的变化。机械化带来了高度统一的生产过程，在此过程中工作任务被细分且更容易完成。如果说在手工制造阶段，生产者利用工具来完成所有的工作任务，那么在现代工业条件下，生产者仅仅是机械的附属物。尽管也需要一些熟练工人来维修设备，但技术变革的大方向是大多数工作的日常化和非技能化。机械决定了工作的步伐和方式，渐渐就有了基于技术的劳动分工。资本家依靠其对生产资料的占有加强了对生产工人的控制。劳动更加从属于资本，因为工人不再拥有独立于资本家技术的技能或谋生的能力。每个工人只是一个完整的生产过程中的成员之一，资本家的理性资本积累的动机决定了此生产过程的特征。

尽管现代工业阶段在创造基于工厂的集中生产形式的同时也刺激了阶级关系的发展，但许多工作设计中的阶级关系被掩盖了。这部分是由于资本家对生产过程的控制是通过“非人格化”的机械和技术过程实现的。但还有部分原因就是生产规模的扩大迫使企业主将许多监管职能委托给其他人。这样一来，官僚过程获得了发展，管理人员和技术专家开始负责生产过程的协调和控制，而这些职能原来是由资本家亲自承担的。资本家控制职能的官僚化有利于掩盖实际上更加明显的阶级对立性。阶级关系的两面性隐藏起来了并在权威关系的等级结构中得到一定的调整，这都限制了人们对阶级剥削的主观理解。同样地，对利润的理性追逐促使资本家私有的大型公司快速发展，这引起了超过单个资本家供给能力的巨大资金需求。合资

阶 级

有限责任公司的出现导致了资本主义所有制形式的变化。公司由许多个体而不是一个人单独成立并所有，这种形式的公司所有制会产生一种效应，那就是生产者对雇佣关系中的剥削性和阶级本质的理解受到进一步阻碍。

马克思紧接着区分了资本主义生产方式发展中几个独立的阶段。从这些论述中，可以很清楚地了解到技术力量和资本积累过程联合在一起所发生的变化是如何引起雇佣关系的本质发生变化的。与资本家理性追逐利润相关的力量通过商品的生产 and 在市场上的销售导致工人集中在工厂里，完全受雇主的控制，他们或是面对面地直接受雇主的控制，或资本家使用技术和将权力授予管理者及其他专家间接控制工人。无论是直接的还是间接的控制，以利润为目标的经济剩余只有依赖剥削关系才会产生。没有剥削就没有利润，就没有长期的资本积累，相应地，也就没有资本主义生产方式。因此，只要存在赢利动机和资本主义生产方式就一定会有社会阶级。不存在社会阶级，资本主义就不能作为一个生产性的社会经济过程而持续存在。换句话说，社会阶级是资本主义内在的、不可分割的一个特征 (Braverman, 1974)。这个特征与在资本主义生产过程中承担各种职能的人——不管是资本家还是工人——的态度和行为无关。因此，是否具有阶级意识与社会阶级是否存在没有必然关联。例如，尽管在美国“个人主义”和“个人自由”的价值观被广泛接受，但美国作为一个资本主义国家仍然客观存在着阶级关系 (Wright *et al.*, 1982)。

那么，职业结构、层级体系和社会经济不公平的形式呢？

它们是否也以某种方式和阶级关系有关联呢？比如说，是否可能在描述社会经济不公平的形式时不用分析社会阶级呢？除非能够认识到，在资本主义社会中职业结构和层级体系说明了阶级关系扎根于不同的物质和工业秩序中，否则这种描述或理解总是不完整的。那么，在现代资本主义条件下，以上论及的这些又是如何决定的呢？

从定义上看，资本主义的本质特征就是为盈利而生产商品和提供服务。利润中的一部分被用于再投资，以生产更多的商品，获得更多的利润。换句话说，这整个过程只是理性的资本积累的众多过程中的一个，在资本积累的过程中，钱被投资于生产能力以生产和在市场上销售商品，商品的销售又获得货币，这又可以用于下一轮的资本投资。如此生产出来的产品和服务的市场或交换价值必须总是高于原材料的价值和生产的总费用。既然劳动力成本是总成本的一部分，很明显资本家永远不会将生产者生产的商品的全部价值作为工资支付给他们。相反，资本主义企业将产品的部分价值剥削为利润，最后变成私人财产。企业主，无论是个体性的还是机构性的股东，都会获得初始投资的收益，但其初始的资本来源于其他人的劳动。同时，生产者永远不会得到他们提供的商品的价值的全部收益（Marx, 1974）。如果他们获得了全部收益，就不会有利润了，尽管资本主义企业在一段时期内能够支撑下去，但它们最终都将面临破产的威胁。如此看来，利润是剥削的结果，如果资本积累过程要持续下去，生产者必须被剥削。再投资处于整个过程的中心，因为生产力量必须得到不断更新。资本主义企

阶 级

业要保持低成本和竞争力就必须进行技术创新。既然每天的工作时间是有限的，就只能通过机械化提高生产力来增加经济剩余和利润。只有从这些方面考虑，技术变革中的创新才能被正确理解；自动化和机械取代人力背后的动机是生产的低成本、可靠的产量和生产力的提高。正是由于这一点，技术人员、工程师和其他技术专家在资本积累过程中发挥着重要的作用。随着公司变得更加资本密集化、越来越主要依赖技术变革提高产品的市场竞争力，技术人员、工程师和其他技术专家在资本积累过程中的作用更加重要了（David and Scase, 1985）。

如果没有可利用的自由劳动力，资本积累的过程是无法实现的，这是别的生产方式都不具有的特征。在资本主义社会中，工人可以将劳动力作为一种商品在市场上自由出售以换取工资。但只有当劳动力可以创造价值进而创造利润时资本家才会购买。相应地，领工资过日子的工人只能通过雇佣关系获取基本的生活资料。但是工人一旦在谈判后接受了资本家的雇佣，他们就成了资本家的“财产”，一种生产剩余价值的必要生产资料。如果生产者不接受资本家的雇佣，他们就无法获得生活资料，因此，生产者只拥有形式上的自由——也就是说，可以自由出卖自己的劳动力——因为不接受雇佣他们就没有基本的生活资料。他们的确拥有一些技能，但这些技能只有和资本家私有的技术及设备结合起来时才有价值。如果不能获得技术和设备，工人的技能几乎不具有任何价值创造力（Braverman, 1974）。

上面描述的都是资本主义生产方式的主要特征。资本主义

的生产方式其实就是一个基于生产可出售的商品的资本积累过程。它包含着剥削关系，在这个过程中生产者创造的价值变成生产资料所有者同时也是控制者的私人财产。图 1 对这个过程进行了总结。

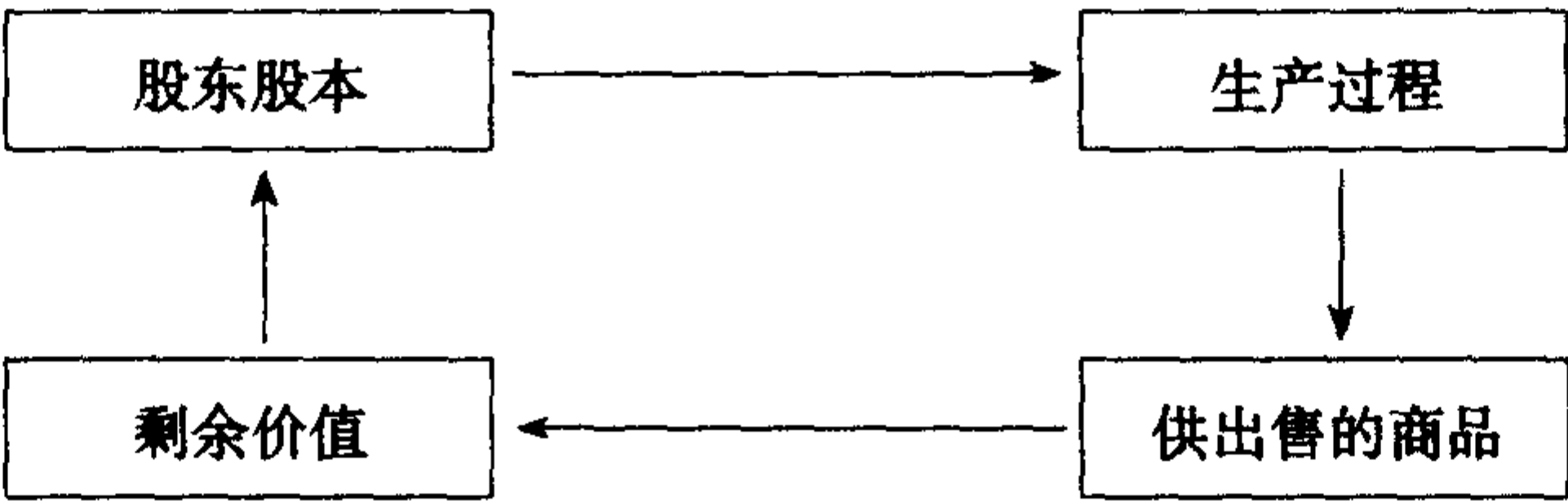


图 1 资本主义生产方式的总过程

投资和利润，或者说是资本收益是资本主义动力机制的核心。没有投资和收益，资本主义的生产过程不能正常运转。只有在投资者，无论投资者是公司所有者—管理者，就像 19 世纪的企业家，还是大型金融机构，认为会获得“满意的”投资收益时投资行为才会发生；当然，投资收益得和其它可能的投资机会进行比较（Ingham, 1984）。如果投资的利润或者说是收益相对于其他投资机会来说在下降，那么将不会有投资激励。收益率的下降和许多因素有关，包括新的竞争者进入市场，与工人要求加薪有关的企业运作成本的增加。后一个因素清楚地体现了资本主义生产关系的对立性。作为一种生产成本，劳动力的价格直接影响到利润。因此，为了让股东获得他

阶 级

们认为满意的投资收益，管理人员有必要对劳动实施控制。

当然，并不是所有的经济剩余都被用于资本增长的再投资。部分经济剩余以分红的形式分配给了股东，还有一部分常常用来交税。股东们不仅希望自己的股份在资本积累的再投资过程中升值，而且他们常常期望能获得更多的直接经济收益。个体性的投资者希望获得这些经济收益可能是为了消费，而像养老基金、信托和保险公司等机构性投资者必须实现对机构本身进行投资的个体满意的收益率。相应地，资本主义企业的管理人员得在资本增值和分红支付两方面都使股东满意。这两方面的需求常常是一种“交替”关系，因为以分红形式分配的利润，不能用于再投资和进一步的资本增长。因此，管理工作的目标常常可能和股东的目标矛盾，因为对公司商业发展的再投资可以为管理人员进一步的职业发展和管理权限的扩大提供机会。即便如此，对立的管理目标和股东目标常常在反对工人的利益这一点上是一致的，因为工人的劳动是生产成本的一部分。

只有从这些角度去讨论社会阶级才有意义。那么，社会阶级、阶层和职业结构之间到底有什么联系呢？对资本主义生产过程更详细的分析能够说明它们之间的关系，就像图 2 所总结的。

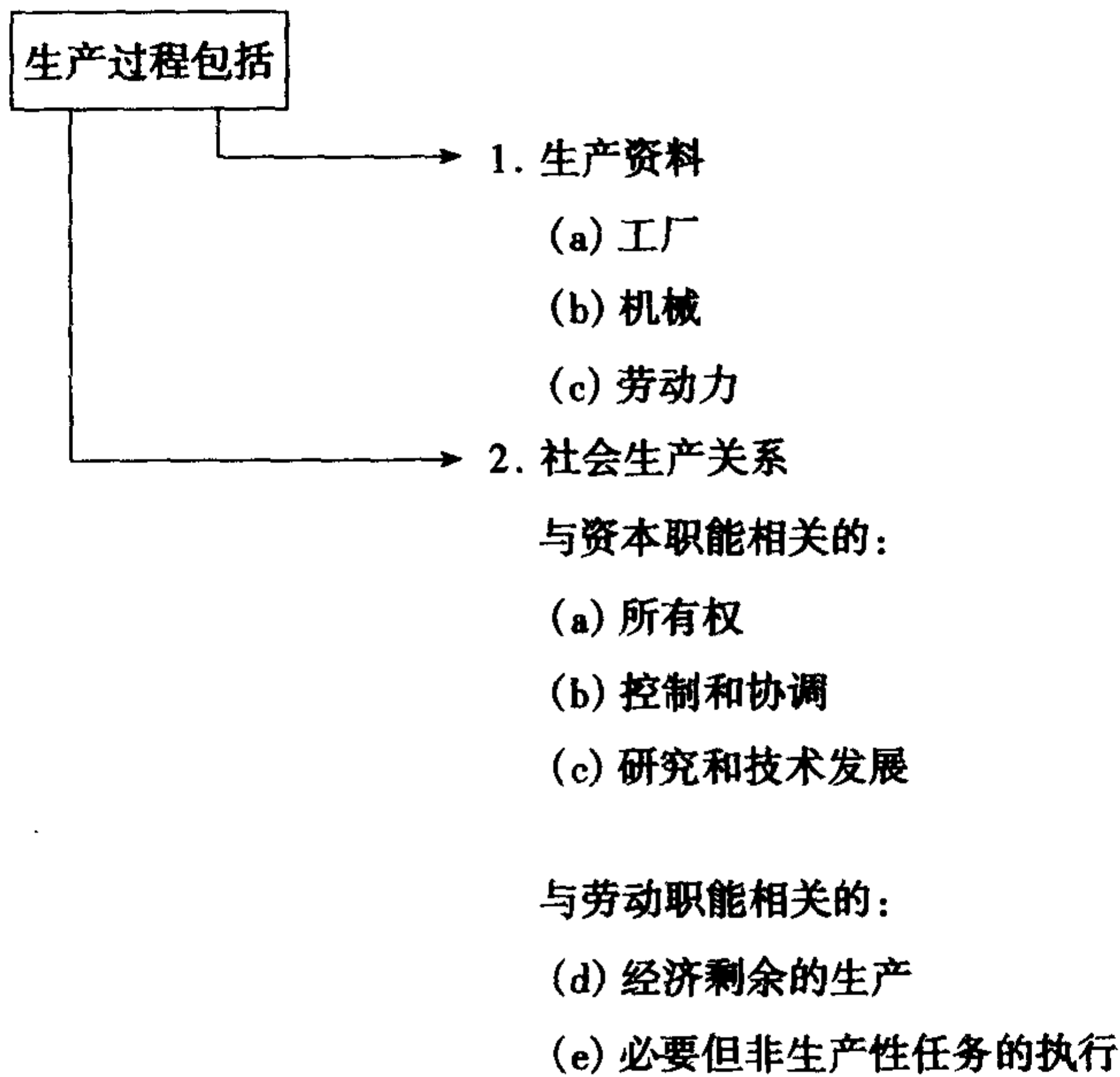


图 2 生产过程中的关系

资料来源：Davis and Scase (1985)

除了技术性的生产资料以外，任何资本主义企业都存在着由职位构成的社会关系，因为不同的职位有着不同的任务、责任和说明性要求。在形成控制关系的过程中，各种职位相互依赖，占据权力职位者决定着其他人员的工作任务（Weber, 1968）。即使各种职位是分层级安排的，雇佣关系背后的两分性和对立性还是有可能被识别出来（Salaman, 1981）。一些工作任务与资本的职能有关，而另一些工作任务则与劳动行为相关（Braverman, 1974）。既然存在以上所描述的那些特征，任

阶 级

何赢利性公司中都存在着阶级关系。然而，占据前一类职位的人总以某种方式从事着剥削经济剩余的活动，从事后一类职业的人都和经济剩余的生产有关。尽管这种分化在大多数赢利性企业中不太明显，但企业中人们的日常活动在形成控制关系的过程中清楚地体现了这种分化。因此，公司中部分人承担着通过发挥各种管理、技术和专业能力提高资本的投资价值的职责，同时另一部分人的劳动被视为一种需要“花费一定成本”的生产要素，因此他们得受控于其他人。

当然资本主义企业主要的受益者是企业的所有者。生产资料是他们的私有财产，私有财产受到国家强制执行的法律和法规的保护。作为股东，他们的主要目标是在资本积累过程中实现公司所有权的增值（Scott, 1985）。但是他们可能会、也可能不会积极参与公司的管理。比如说，他们可能只是公司的非执行董事，其主要职责就是在公司董事会上对执行董事提出的公司政策表示同意。他们可能根本就不是个体性股东，而是机构性投资机构派来的代表。确实，20 世纪的流行形式是金融机构成为大公司的主要股东（Ingham, 1984）。尽管这种趋势弱化了公司所有权和控制之间本是非常明显的、直接的关系，但股东在资本积累过程享有的利润致使二者之间的关系依然非常紧密。在资本主义的早期，就像 19 世纪的英国，企业家或企业的所有者—管理者亲自行使所有权和控制职能，他们指挥自己企业的日常事务（Bendix, 1956）。大型公司通过合并和收购等方式使其自身的规模越来越大，这样一来，机构性股东——由非执行董事代表——趋向于将公司的管理职能委托给

受过专业训练的专家。然而，尽管股东和管理者的职能存在分工，但双方在理性追求利润这一点上利益一致。事实上，现代公司在实现盈利目标的过程中通常必须比所有者亲自管理的公司更加理性化、成本更低（Mills, 1951）。这主要是由于金融机构为了实现他们自己的运作目标必须最大化其投资收益。保险公司、职业养老保险基金公司和投资信托公司都有自己的受益人，而公司必须满足受益人的利润期望。

公司所有权的结构发生了由可能会也可能不会直接参与公司日常管理工作的个体性投资者所有向机构性投资者所有的转变，从阶级分析的角度看，这种转变倾向于在一定程度上掩盖所有权职能，以至于有人宣称资本个人所有的形式已经不复存在了。然而，事实并非如此。公司仍然存在主要的受益者，他们或作为个体性股东直接获得收益，或从金融投资机构中间接获得个人分成。然而，如果说所有权的职能不太明显，那么源于此的代理性管理职责就清楚多了。负责协调和控制工作的人员的日常工作体现了这一点（Anthony, 1986）。大型公司的规模扩张增加了对各种管理技能的需求。小公司的管理工作常常可以由公司所有者来承担，但是大公司通过节约使用生产资料以理性追逐利润这一点导致了决策过程的官僚化，在此过程中专业性的管理任务得到详细描述（Scase and Goffee, 1989）。因此，相对于 19 世纪所有者亲自管理的公司来说，控制类管理工作的对立性弱一些。只有在大型的制造业公司中人们才会深刻、清楚地主观上体会到客观存在的阶级分化，因为这种公司里的“管理人员”和“工人”常常有着显著的差异

阶 级

(Beynon, 1980)。即便如此，这样的阶级关系确实存在于所有的赢利性组织中，因为如果管理工作不按等级安排好并分派给不同的专家，公司就不能理性地实现盈利性的商品及服务的生产或供给。因此，公司的管理人员尽管也是雇员，但他们监管和控制生产过程的目的是为了追逐更多的资本收益。没有监管和控制职能，就不存在资本积累的过程（Edwards, 1979; de Vroey 1980; Marglin, 1980）。

同理，从事产品研发、开发和计划的员工可能被视为所有权职能不可分割的一部分。尽管，大多数管理者自己可能不是股东，公司雇佣他们是为了技术性的生产资料能够及时得到更新、维修和创新以便可以继续理性地追逐利润。现代市场的高度竞争性要求公司保持生产的持续现代化，这只能通过技术变革、用高度自动化的设备取代人力来实现。公司雇佣技术专家、科学家、工程师及各种专家为的是找到创新产品和节约生产成本的手段。管理人员也是如此，他们服务于股东追求利润的利益，因此先入为主地认为劳动者的工资是一种生产成本，抵消了公司的部分收入。他们也靠领薪水过日子，如此一来许多管理人员视自己为“工人阶级”，因为他们也是“为了生计而工作”的人，但是其工作任务的基本性质决定了他们其实是附属于所有权职能的。作为“智力型”员工，他们得为了机构性或个体性股东的利益发挥自己的才能（Abercrombie and Urry, 1983）。从事各种管理、技术和专业工作的员工从公司所有者那里分得些许利益，正是这些利益给予此类工作人员一个共同的、客观的阶级地位。这与他们自己的主观信仰没有关系，与

他们可能会在日常工作中就公司资源的分配发生一定程度上的争执也没有关系。因此，将战略性管理和操作性管理的任务区分开来是有益的。如果主要观察操作性管理可能致使观察者认为公司管理者和技术专家之间存在着许多引起分歧的基本要素。然而，如果把注意力转向公司的战略性管理职能，很明显，任何可能发生在公司管理者和技术专家之间的冲突都从属于赢利和资本积累的基本目标。而且，当管理工作在各种组织设计中被确定下来时，管理工作的等级性和分散性不能掩盖这个基本目标。最后，管理人员在为了实现资本积累而协调和控制生产资料的过程中分享着共同的阶级利益。对劳动的监管是他们工作任务的一部分。

根据马克思的观点，劳动是价值的源泉，因为没有劳动，原材料就不能变成可供出售的商品。因此，从生产者永远不可能被支付他们所赚取的量这一意义上来说，劳动者在创造价值的过程中一定受到了剥削。如果生产者被支付了他们所赚取的量，生产过程中就会产生经济剩余，也就无所谓资本积累了。如此看来，在资本积累过程中受剥削者往往是承担劳动职能的人，他们也因此构成一个社会阶级。一部分人从事着一系列必要的但非生产性的活动，而另一部分人的劳动与赢利性的商品生产和服务供给直接相关。由于现代制造业变得越来越资本密集化，技术变迁减少了对手工生产工人的需求（Child, 1988; Jones, 1989）。相反，对提供辅助性或支持性服务者的需求却增加了。他们的劳动没有创造剩余价值，从这个意义上来说，这些服务供给者的劳动不具有直接的生产性，但是，即便如

阶 级

此，他们是资本积累过程中不可或缺的一部分。问题在于，既然他们确实承担着一定程度的控制职能，为什么又被认为是从事着与劳动有关的工作，而不是与资本有关的工作呢？确实，一些学者认为技术工人由于拥有专业技能，其阶级地位是模棱两可的、甚至相互矛盾的（Wright, 1976）。然而，根据他们的工作条件，将他们视为工人阶级仿佛也是合理的。尽管他们在工作中享有一定程度的自主性，但他们的自由决定权和判断权还得受制于管理人员和更高级的技术专家。就这点而言，他们是受制于其他人的，其工作受到监控且一般被视为一种生产成本。尽管与手工工人比较起来，他们常常拥有更高的工资、更好的工作条件，但他们不能从事与所有权职能有关的工作。公司遇到操作性问题时可能会向他们进行日常咨询，他们也可能参与各种决策活动，但他们被排除在战略性管理之外——当然并不单纯是指公司政策的制定、目标的设定、产出测定的监控系统地确定和其他管理性事务。从他们被排除在战略性决策过程之外的角度来说，技术、维修和“支持性”员工尽管受制于其他人并被视为一种生产成本，但却执行着非生产性却必要的劳动职能。因此，就其在社会生产关系中的地位而言，他们属于工人阶级。

这些员工的数量远远少于日常的白领工人的数量，白领工人占执行必要但非生产性任务的人员的绝大部分。这些行政类工作的快速增加致使许多学者赞成出现了一种“新”的中产阶级的观点（Hamilton and Hirszowicz, 1987）。从这个角度看，白领工人被认为是在执行一些要求进行判断和自由裁决的工作任

务。尽管小公司的情况可能确实如此，因为各种管理职能是由公司的所有者—管理者亲自委托出去的，但对于就职于大公司的从事日常的且相对来说没有技巧性的工作者而言，一般来说情况并非如此（Crompton and Jones, 1984）。他们拥有极少的权力，而且一般被排除在战略性管理和操作性管理之外。相反，他们必须执行命令，接受其他人的监管和控制。事实上，他们所从事的大量工作已经变得日常化了、毫“无技巧性”了，以至于这些工作已经被新技术取代了（Crompton and Reid, 1982; Baran, 1988）。没有被取代的工作一般由廉价劳动力来承担：学校毕业生、准备或不得不出去兼职的已婚妇女。这些人员一般不能享受管理人员、专业人员和高级技术人员享有的工作安全和额外福利。尽管他们在物质上的工作条件可能比工厂里的工人享有的条件更好一些，但他们几乎不能享有，如果公司确实提供一些，任何其他福利（Gockburn, 1986）。正是由于这些原因，从事日常工作的白领工人也被认为是在执行与劳动有关的职能。虽然他们的工作是非生产性，但在整个资本积累过程中确实是必要的。他们在其他人的监管和控制下工作，以类似于工人阶级中其他成员所面对的方式完成自己的工作。

那么，社会生产关系就是由与所有权有关的职能和与劳动有关的职能构成。所有者与权威及控制的实施有关，劳动者被迫在同样的控制关系中去完成各种生产性的、非生产性的却必要的工作任务。当然，控制的实施本身并不重要；只有控制被用于特定目标时才具有相关性。资本主义企业的特定的目标就是生产和实现剩余价值，利润动机和资本积累的需求体现了这

阶 级

一目标。资本主义的控制关系可能是分等级安排的，在许多管理人员、专业人员和技术专家间分配，但所有的控制关系在公司的战略性目标中又统一起来了。控制关系在战略目标中的统一将员工的日常操作性工作行为合理化了，这些员工在追求资本积累的目标时为了完成自己的非生产性和生产性工作任务得利用其他人的劳动。资本和劳动的职能是相互依赖的，相应地，资本主义企业的阶级关系既具有对抗性又具有合作性。管理人员对于强调管理者和工人关系中的合作性或“和谐性”有着固有的兴趣，因为这可以阻碍阶级意识的形成（Wickens, 1987）。但也许更重要的是，员工一般不会考虑自己是在从事与资本或与劳动有关的工作。相反，他们认为自己只是在从事某些特定的工作，而这些工作具有不同程度的责任和权力。员工尽力扮演好自己的工作角色，尽管职业角色来源于社会生产关系，因而职业角色部分或完全具有阶级关系的色彩，正是他们的职业构成了其自我认同、自尊和社会正义、公平感的基础。正是由于这一点，在日常生活中，职业利益比阶级利益更明显，阶级利益常被认为不具有相关性（Newby et al., 1985）。然而，在继续讨论这个问题之前，有必要考虑一下是否对阶级的这种分析只能用来理解大型的生产性企业中的社会关系。因为在西方资本主义国家，大型的生产性企业的就业容纳量在不断的减少，有人据此认为基于马克思主义的社会阶级模式的应用性正在减弱。

许多观察者都支持这种观点。他们说，现在的商品生产是通过资本密集的自动化程序的使用完成的，资本密集的自动化

程序急剧减少了对马克思在分析资本主义时提到的出卖劳动力以赚取工资的人的需求。对生产性工人的需求减少了，但是对从事剩余价值实现活动的人的需求却增加；也就是说，需要更多的人员去承担商品的市场销售和零售活动。这样一来，职业结构中存在于生产过程中的许多职业就取消了，再用马克思主义的阶级概念去分析这些职业好像就不太合适了（Hamilton and Hirszowicz, 1987）。但仔细考虑后情况未必是如此。考察与价值实现过程有关的职业，就像在销售、零售和消费等领域中所见到的价值实现过程，考察提供健康、医疗、教育和福利等服务的国有机构的非赢利性过程中的职业，就能发现情况并非如此。

专门从事商品销售和服务供给的企业与创造价值的制造业企业一样，将赢利和长期的资本积累作为自己的主要目标。当然，这些企业也有个体性的和机构性的股东，这些股东是公司赢利过程中的主要受益者。实现赢利目标的人是接受代理权进行战略性管理和通过监管、控制其他必须按照命令完成各种日常任务的人监督公司日常活动的管理人员。举个例子，一个保险公司首先有股东，他们是主要的受益者；然后有高层管理者，他们负责为实现公司的赢利目标制定公司的各种战略；还有中层和基层管理人员，他们负责公司的日常协调工作并监管保险销售人员；最后是其他员工，这些人员负责日常的却必要的勤杂和行政工作。后面两类工作人员可以类比为赢利性工业组织中的劳动工人，都是承担与劳动有关的职能（Brauerman, 1974; Crompton and Jones, 1984）。也可以用类似的方式分析其

阶 级

他各种企业中的社会关系，如大型零售商店、广告代理公司、银行和其他金融机构、休闲和娱乐公司以及其他的赢利性和非赢利性组织。换句话说，服务部门的企业存在着与生产性企业可比较的社会关系，因此，服务型企业也存在马克思用来描述生产性企业的那些社会阶级。在日常生活中阶级关系表现为控制关系，即部分承担与所有权有关的职能的人控制着那些必须依据日常的、极端官僚化的程序销售产品和服务的人的行为 (Salaman, 1981)。因此，这些组织中的职位可以根据人们在控制关系中的位置分配给不同的社会阶级。

非赢利国有机构中的阶级地位也是以类似的方式确定的。尽管这种机构不需要像资本主义企业一样创造和实现剩余价值——即便这种国有机构也许通过“生产出”受过教育的、健康的员工来满足资本的“需求”——他们确实存在着非常类似于赢利性企业的控制关系。同样地，国有机构中有一些职位是负责决定组织性战略和目标的，一些职位负责日常的监管和控制工作，另外还有一些职位负责执行日常的、非手工和手工任务。任何国有医院、学校或福利机构与赢利性工厂一样，其中一些人指挥另一些人，后者必须按照预先确定好的规则和程序完成任务。当然，发布命令和控制工作过程的人的待遇更好一些，他们享受更优越的工作条件和额外福利。这样一来，生产过程以外的阶级关系和阶级地位就有可能类推出来。在这提及国有机构的内部结构通常会故意模仿赢利性企业的控制关系这一事实也就不足为奇了。关于管理特权和工作关系结构，国有机构本身就有着类似于赢利性企业的假设。相应地，国有机构

的组织结构遵循着同样的控制原则，因此，是否具有利润动机对社会阶级的存在并没有任何影响。在这种组织中可能不存在对剩余价值的剥削，但仍然具有类似于赢利性机构的组织结构和工作控制（Scase and Goffee, 1989）。

本章主要论述了社会阶级和阶级关系仍然是现代资本主义社会的相关特征。我们可以确定赢利性企业中与资本和劳动有关的职能，因为与资本、劳动有关的职能和剩余价值的生产及剥削密切相关。剥削关系的对抗性造就了不同的社会阶级，其特征就在于各社会阶级的经济报酬和雇佣条件有着极大的差异。最重要的是，这些阶级关系本身体现为控制关系；尤其是负责战略决策的员工和处于从属地位的、工作严格受控的员工之间的控制关系。从事剩余价值的实现而不是生产的企业也普遍存在类似的关系。同样，类似的社会关系也可以在不生产剩余价值的非资本主义或国有的非赢利组织中找到。正是由于这个原因，我们认为任何一种职业的人都不可避免的属于一定的阶级。然而，在本章的开头，现代社会中阶级的相关性就受到置疑，因为大多数人一般不会从阶级的角度看待自己或他人。但现实中的情况与人们的态度无关，各种组织，当然包括资本主义社会都是根据社会阶级建构的。那么，如何才能使人们认为这些客观形成的社会阶级与理解人们的态度、行为和个人生活方式相关呢？这种关联是一定要建立的；这种关联可以通过描述社会阶级和职位之间的联系确定下来。

在许多分析中，社会阶级被排除在职业群之外（Marshall et al., 1988）。换句话说，不同的职业都集中到注册总室

阶 级

(Registrar General) 所描述的社会“阶级”类型中。调查研究中通常也会问被调查者“你是做什么工作的？”职业名称在明确的工作名称和对工作的基本描述的基础上被确定下来，然后分属于不同的阶级类别。然而，从逻辑上来看，“相反的”推理程序更加恰当，因为职业的本质是由现代组织中的阶级关系决定的。

有一种被广泛认同的假设，此假设认为工作和职业构成相对稳定的、清楚界定的工作行为，而工作行为决定于行政和技术工作体系的“客观”要求 (Bell, 1973)。相应地，每份工作的技术、技能或专业职能都得到详细的描述，而且工作被视为“独立于”工作场所的社会关系而存在。然而，工作任务、职业和工作的职责、权力和责任也被详细说明。工作描述纳入了对技术、金融和人力资源合理控制的假设中 (Weber, 1968)。因此，不管是否为赢利性资本主义企业，组织中的职业都是由控制关系的结构确定的，控制关系又决定于拥有最大权力的人；也就是说，那些承担代理所有权职能的人，如董事和高层管理人员。同样，负责日常操作性工作的管理人员利用委托给他们的权力实施控制。因此，管理工作首要的就是要协调和控制员工的行动，因为不这样的话，在节约成本、提高生产力和赢利方面就不会取得任何成果 (Dahrendorf, 1959)。换句话说，社会生产关系由控制关系构成，控制关系决定了各种工作的任务、职责和责任。因此，工作和职业是阶级关系的结果，阶级关系与所有权的职能和劳动职能直接相关，图 3 对此进行了描述。

社会生产关系——>阶级结构——>职业类型

与资本职能有关的是：

- | | | |
|-------------|------|------------------------|
| (a) 所有权 | | (a) 股东和财产所有者 |
| (b) 控制和协调 | 中产阶级 | (b) 董事、管理人员、高级
专业人员 |
| (c) 研究和技术发展 | | (c) 科学家、工程师和技术
专家 |

与劳动职能有关的是：

- | | | |
|----------------------|------|--|
| (d) 生产经济剩余 | 工人阶级 | (d) 生产性手工工人 |
| (e) 完成必要的
但非生产性任务 | | (e) 勤杂、秘书、日常“非
手工”工人、“支持性”
和维修工人 |

图 3 资本和劳动的职能、阶级和阶级类型

图 3 指的是“纯粹”的资本主义企业，这种企业通过生产或提供可供在市场上销售的商品或服务实现利润和资本积累。图 3 的目的是简要说明不同的职业类型根源于不同的社会生产关系的方式。这些职业根据其不同的职能体现了马克思所描述的那种阶级关系，职业顺序就是这些阶级关系的一个结果。因此，不是职业决定了社会阶级的本质；而是嵌于控制关系中的阶级关系决定了职业的具体内容和职业顺序。

从前面的论述中可以很清楚地发现社会阶级研究和其变化的动力必须依然位于社会分析的中心。只有参考阶级，阶级是由经济、社会组织中的社会关系决定的，才有可能理解职业顺

阶 级

序中不断变迁的成分以及相关的各种形式的特权和劣势地位。但是前面已经说过，必须承认对于大部分公司职员来说，是他们的工作和职位而不是其属于社会阶级的成员身份构成了他们个人身份的核心要素。这些职员不太可能去考虑阶级中主要的动力机制是如何决定了其工作的内容与范围，更重要的是，如何决定了他们对别人施加（或不施加）控制。也没有理由说他们应该去考虑，因为大多数职员可以通过种种职业战略而不是以阶级为基础的战略更好地实现自我利益。这是与政治性流动相关的人面临的困境，因为他们没有能力提高从事不同工作和职业的人的阶级意识（Lockwood, 1988）。但是，从支付体系、个人自尊的内涵、甚至集体行动的战略是围绕职业群而不是社会阶级结构的角度看，这一点并不令人惊讶。即便如此，人们普遍对组织中的阶级关系的重要性缺乏理解这一点并不表明阶级不具有持续的重要性。描述和解释这一动力机制，说明社会阶级如何成为赢利和资本积累过程中的决定性因素是学术性社会学家的任务。然而，如果要详细分析人们的态度和行为、薪酬制度、生活方式和发展机会，研究的重点仍然是职业群；即使职业群将不可避免地被视为阶级关系的表现形式，被置于组织结构中。因此，下一章将重点说明赢利性和非赢利性组织的社会关系决定的不同职业只能获得不同的报酬，从而形成了基于阶级的层级体系。

第二章 阶级和阶层： 不同的报酬形式

社会阶层的概念常常与社会阶级的概念混淆，确实，二者经常被视为是可互换的（Davis and Moore, 1945）。然而，就我们对社会阶级的定义来看，二者中一个是原因一个是结果。资本主义社会的阶层体系体现了阶级关系，反映了阶级导致结构性经济不公平的方式。第一章中已经提到，经济剩余是根据控制关系生产出来并被剥削的，如果说这一点没有在资源配置中得到体现一定会让人很惊讶。但是正如阶级和阶级关系“被隐藏”在生产过程中一样，阶级和阶级关系还被隐藏在资源配置和个人消费中。就像职业顺序是资本主义生产中凭经验可察觉的特征一样，职业顺序也是阶层体系在现实的日常生活中的具体表现。因此，职业一般是按照其占有的经济资源的多少、获得各种特权的渠道以及社会名誉和荣誉的形式分等级排序的（Halsey, 1986）。阶层体系反映了控制关系，后者是阶级结构的核心要素。

西方资本主义国家的阶级分层在不同职业获得不同报酬的

阶 级

方式上极具相似性（Esping - Andersen, 1990）。管理性、专业性的工作一般比其他工作的报酬高一些，这从一定程度上反映了阶级关系。各个国家有着相似的阶层等级结构：

- 大公司的所有者—管理者和拥有大量财产或股份的个人
- 董事、管理人员和高级专业、技术人员
- 基层的专业、管理和技术人员、中小型企业的所有者—管理者
- 熟练或半熟练手工劳动者、勤杂人员、秘书和日常非手工人员
- 不熟练手工工人、劳动力市场上的兼职就业者

各个国家间阶层等级结构的一致性以及其相对说的长期稳定性暗示了行使与资本有关的职能的职业群在对总体过程实施控制的过程中何以能够为自己分得相当份额的经济资源，分得经济资源的形式包括薪水、额外福利、养老金、与绩效有关的奖励和日益扩大的分配选择权。这些报酬被合理化为必要的“成本”，计算完这笔“成本”之后，再计算所有的经济剩余、利润和股东的投资收益。手工工人和日常非手工工人的工资和收入也被视为生产成本，但高级管理者认为这部分成本是会导致利润减少的一种成本，因此要严格控制。换句话说，公司领导总是认为后面的那种成本具有降低的可能性，这种成本和领导本身所获得的报酬完全不同，他们所获得的报酬是公司固定的、更长久的成本。因此，他们的报酬不需要受到和受其控制

第二章 阶级和阶层：不同的报酬形式

的职员报酬同样程度的谨慎考察。那么，决定报酬的具体差别的标准是什么？为什么资本主义企业中报酬的差别是目前的大小，而不是更大或更小一些呢？收入的这种差别至少是由四个因素引起的。

第一，“习惯和实践”。公司的员工一般都会接受负责调控经济过程的高层管理人员及其他人应该得到高于别人的报酬的观点（Pahl, 1984）。不需要为了说明这个观点的合理性而对其进行解释，因为一般的员工都将现存的不公平视为客观的工作现实中不可避免的一个特征。第二，如果要对现存的不公平做出解释，这些解释也将只不过是一些关于动机的论述。有人指出，组织的报酬体系会不可避免地出现一些不公平，否则的话个人将不会有动力去从事责任性和控制性的职业（Parkin, 1971）。没有激励，公司的效率就会受损，因为人们将不再会培养自己的管理能力以满足高级管理职位之需。这里的论述其实已经涉及到了不公平现状的第三个原因，即不公平有利于这种组织的生存（Offe, 1976）。有人根据这个“功能性理论”指出，必须依靠不公平来激励有天赋的人为了得到技术类、专业类和管理类职业自己掏钱参加得到这些工作必需的培训（Davis and Moore, 1945）。因此，不公平对于提高资本主义的动力机制的效率有一定的功能，社会总价值体系中自然会包括一定的不公平。最后，工资差别反映了不同职业群的谈判能力（Gilbert, 1986）。上面曾有提到过，高级管理人员和公司领导很少要为他们的薪水讨价还价，因为他们在决定自己的报酬时享有一定的自主权。但是其他人获取报酬的能力主要取决于他

阶 级

们讨价还价的能力以及他们如何利用这种能力迫使高级管理人员让步的能力。这种讨价还价的能力受各种因素的影响。在这些因素中，某些特定技能的不可或缺性是最重要的，尽管常常也是靠不住的。管理人员经常会引进新技术，这或者使技能成为多余的，或者会导致“非技能性”生产过程的采用，这样一来“不具有不可或缺技能的”员工也可以完成工作任务(Sabel, 1982)。另一种情况是，整个生产过程可以被转移到劳动力更便宜、更容易管理的地方(Murray, 1988)。的确，20世纪80年代期间，管理人员非常热衷于引进新技术和新工作程序，致使员工“不可或缺的”技能也过时了。然而，职业群的讨价还价能力还决定于广义的市场力量，市场决定了工人技能的供需。与几十年前相比，现在大多数欧洲国家几乎不需要手工艺工人了。另一方面，这些国家对具有计算机、科学技术能力的人的需求急剧增加。因此，管理促进的技术变革有助于市场力量的形成，市场力量又改变了公司对劳动力的需求量。

这样一来，造成职业收入不公平的原因是各种各样的。根据人们关于收入差别的传统假设和期望，职业收入上的不公平是不会发生任何变化的。给低收入者加薪很少会降低不公平的程度，因为公司经常为了维持其激励体系也给高收入者同比例加薪。因此，从更广泛的意义上说，社会不公平形式将不会改变。一般来说，被提出并用来解释国家间相似性的论据都强调了现代技术在功能上的必要性和工业体系内在的“逻辑”(Kerr et al., 1960)。然而，这种解释路径常常并不能清楚说明技术和工业过程本身如何才能决定不公平的结构并如何导致

第二章 阶级和阶层：不同的报酬形式

了各个国家在这方面的相似性。这种解释路径倾向于忽视生产过程的阶级特征，忽视职业结构是如何在阶级关系中形成的。如果要解释各个国家在阶级分层体系上的相似性，就有必要先分析各个国家的阶级结构的特点，分析阶级结构是如何在社会生产关系中得到清楚体现的。西方各国的资本主义发展导致了其相似的结构形式，这种相似性不仅体现在阶级关系上也体现在阶层体系上（Davis and Scase, 1985）。西方各资本主义国家间的所有差异只不过是同一主题范围内的细微变化。但是，在考察不公平的形式以及社会阶层体系时，主要关注所有权、工资和薪水差别、收入分配这三个核心要素是有益的，这三个要素不仅反映在非劳动者的经济报酬中，也反映在劳动者的经济报酬中。

许多关于阶层的讨论都忽略了所有权的形式。因此，它们对经济报酬的描述并不全面，尤其是当经济报酬决定于阶级关系的动力机制时。这些分析至少存在两个不足。首先，经济报酬的不公平形式单一化，因为来源于工资和薪水以外的收入被忽略了。分红的收入和股份增值的收益没有包括在内。第二，所有权职能的本质是资本主义动力机制、资本积累过程和剥削经济剩余过程的核心，却被忽视了。相应地，对阶层体系的更全面的分析必须考虑到所有权的角色，因为不考虑到所有权的角色，研究者就不能全面建立起阶层形式和阶级结构之间的联系。例如，在英国，资本积累过程支撑了，且将继续支撑一大批集中的财产所有者，这些人能够将其个人财富传递到其子孙后代的手中（Scott, 1985）。他们在生产过程中的所有权使他

阶 级

们能够享受各种形式的消费特权，不管发生什么样的社会政治变化。例如，福利国家的发展和有组织的工人运动的发展都未能降低资本集中的程度。同样，英国的又一次经济“危机”、近期的非工业化过程和经济重建对富人的所有权和所有权及财富在富人间分配几乎没有任何影响。确实，富人在控制资本积累过程以实现自我利益这一方面表现出相当突出的能力 (Pond, 1989)。这一点正好可以用表 2.1 的数据来证明，表 2.1 总结了英国 20 世纪 70 年代期间及 80 年代早期个人财富分配的特点。

表 2.1 英国个人财富的分配，1971 - 1985

	1971	1976	1980	1985
1% 上层人群	31	24	20	20
4% 接下来的人群	21	21	19	20
5% 接下来的人群	13	15	13	14
10% 上层人群	65	60	52	54
15% 接下来的人群	21	24	23	22
50% 上层人群	97	95	94	93

资料来源：中央统计局 (1988)

1% 的上层人群拥有的财富份额可能有些下降，但其余的 5% 的上层人群能够在此期间保持其稳定的个人财富份额。1985 年，最富有的 25% 的人口拥有的个人财富占总量的 76%，

第二章 阶级和阶层：不同的报酬形式

50%的人口拥有不低于 93% 的个人财富。如果说存在任何再分配的话，也是富人内部的再分配，而不是富人和其它群体间的再分配。发生在富有群体中的任何变化基本上可以用三个原因来解释。首先，由于他们采用了各种财政手段，他们儿子和女儿能够合法地得到财产，因此他们就不用承担资本转移税和死亡时的责任。第二，他们能够建立受自己控制的慈善信托基金和投资基金以逃税。通过这种方式，他们自己不再拥有合法的所有权了，但同时却仍然拥有大量的私人财产。从这个意义上说有必要将家庭而不是个人作为相关的经济单位，因为个体从私有权中解脱出来后还可以继续成为财富的受益者，当然，这些是不会体现在有关个人财富的书面统计中的。最后，过去的二十年间富人手中财富份额的减少也可能是由于金融市场的不景气，金融市场的不景气导致了股票和股份价值的下跌。另一方面，20 世纪 80 年代间资本价格的上升也许引起了相反的后果，社会总价值中减少的部分很有可能是抵消了别的财政和经济变迁引致的亏损。这样就证明了英国的财富所有权不受广泛的经济、政治和社会变迁影响（Pond, 1989）。这又重新说明了阶级关系，它与所有权及资本积累过程的调控相关，仍然只使社会中的一小部分特权群体受益的程度。但是，在说明的过程中，有必要考虑所有权的构成以及所有权的构成在合法索取各种财产权的过程中是如何体现出来的，表 2.2 指出了关于此问题的一些更重要的方面。

阶 级

表 2.2 英国个人资产的分布，1982

	每种财产被拥有的份额			
	上层 1%	上层 2%	上层 5%	上层 10%
被拥有的最小总量	£ 190, 000	£ 120, 000	£ 75, 000	£ 50, 000
英国列出的公司证券	45.6	64.0	78.3	88.4
英国未列出的公司证券	63.8	72.4	80.0	83.5
现金和银行储蓄量	8.0	14.8	23.2	35.6
保险单	5.6	11.7	22.3	37.0
入伙股份	34.0	53.1	40.4	82.0
土地	69.9	80.0	88.0	92.1

资料来源：Pond (1989)

从表 2.2 可以清楚发现几乎十分之九的生产性资产被十分之一的人口以公司股票、股份和财产的形式占有。更多的人开始拥有银行存款和保险单，但这并不让人觉得惊讶。当然，这些数据表明，如果资本已经分配给了更大范围的人群，这正是保守党经常倡议的，那么就没有必要对英国的资本所有权的构成进行诸如革命性的改革。尽管战后的英国经历了资本重组，但居于社会上层的 10% 的人口保持其财产所有权并将财产传递给子孙后代的能力依然非常突出。这恰好也说明了阶级结构中的所有权和控制权互相强化到了一定的程度，足以抵制有组织的工人运动的平均主义要求。尽管贸易一体化获得了一定的发展，工人的政党通过选举进入了政府办公室，但是富人对其他人的阶级控制权并没有受到任何挑战。这个享有大量特权的人群完全有理由被视为统治阶级，因为他们具有借助对生产过程的所有权和控制权攫取相当比例的经济剩余的能力。

第二章 阶级和阶层：不同的报酬形式

这并不是要否认所有权实施的方式发生的一些变化。随着资本主义企业的规模在合并和接管方式下的扩张，20 世纪期间所有权的实施没有以前那么显而易见了（Hannah and Kay, 1977）。有意思的是，一方面企业扩大了其控制产品和服务的生产及分配的范围，另一方面所有权职能的受益人群却更加不受大众的关注。也就是说，工人阶级并没有怎么意识到财富已完全集中在少数人的手中。这种意识的缺乏程度因为企业为了发展更广泛的资本所有权鼓励人们拥有更多形式的、哪怕是少量的财富的努力而加强了（Labour Research, 1987）。工人阶级的部分个体成员在拥有了极其有限的公司股票和股份后在资本积累的过程中得到了物质上的基本安全，这有利于合法化一般意义上的资本主义所有权概念，但是如何解释像英国这样的一个国家中人们对财富集中的有限意识呢？

这与影响所有权职能和控制职能间的关系的两个主要变化过程有关。首先，这两种职能越来越分化，许多的管理任务由几乎没有本公司股份的员工完成；当然，这是和小型的家庭私有公司、所有者亲自管理的公司及私有的中型公司比较而言的（Scase and Goffee, 1987）。尽管 20 世纪最后的几十年非常流行开办小型公司，但生产过程中所有权的集中还是没有任何变化，随之就引起了官僚化的管理模式和控制体系的发展，导致了专家、专业性管理人员的出现（Scott, 1985）。这些人员代表着股东的利益，承担着公司的日常控制职能，如果他们确实被其他人如此看待，那么工作场所中的阶级关系也就会被如此看待。正是这些控制关系而不是所有权决定了阶级意识的程

阶 级

度。合法索取所有权在大多数时候被视为不相关的因素，而源自公司所有权的控制权却被视为决定阶级关系的潜在力量。因此，按照传统的资本主义战略和控制方法管理的英国国有企业中也出现了类似于私企里的工作态度和行为方式。这些企业的国家所有权被认为基本上不相关，而且这种企业在 20 世纪 80 年代的英国已被改制成各种形式的私企，受雇于这些企业的员工对此几乎没有或完全没有表示反对。

第二，生产资源的所有权比起过去显得更隐秘，因为现在大多采用的是间接所有权。二战以后，公司股份的本质发生了从个体性投资向机构性投资的变化（Ingham, 1984）。这并不意味着主要受益者的构成已经发生了根本性的变化。而是富人利用更加间接的、机构性的方式从财富创造过程的所有权中获益。他们的金融资产往往转化成了信托基金、投资基金和金融机构的股份，这些形式的资金又被投资于赢利性公司。因此，大公司的主要股东已经不是个体而是金融机构，金融机构本身又是依靠员工理性的技术能力来管理的。这就进一步支持了这样一种观点，即现代资本主义中所有权的功能已经制度化了（Ingham, 1984）。但是这种观点忽视了变化过程中的主要受益者。持这种观点的人理所当然地认为，作为公司主要股东的职业养老基金的数量增多了，保险公司的重要性也增强了。然而，尽管有些属于工人阶级的员工也成为部分受益者，但获益员工中的绝大部分还是占据管理类、专业类和公司中高级职位的人。这些群体以两种方式从资本积累的发展中获益：第一，以直接的方式获取作为他们工作报酬的高工资和相关额外福

第二章 阶级和阶层：不同的报酬形式

利。第二，间接的方式，通过参与公司的所有权职能索取到养老保险和公司特批的政策，参与公司的投资活动、单一的信托基金和各种由公司管理的金融债券以获得公司的股份。正如表 2.3 所示，英国各公司的股票和股份形式的所有权结构确实反映了从个人直接所有到机构间接所有的转变。然而，有必要强调一下，财富创造和赢利性资本积累过程中的主要受益者仍然是一小群人——相当富有的人——他们依靠投资和财政战略能够继续保持甚至强化他们的经济特权。

表 2.3 英国公司股份的所有权

股东类型	拥有的市场价值的比例		
	1963	1975	1989
个人	54	38	20
保险公司	10	16	20
养老保险基金	6	17	32
单一信托公司	1	4	
投资信托公司	10	10	8
其他	19	15	20
总量	100	100	100

资料来源：Scott (1985)，英国工业联合 (1990)

从表 2.3 可以看出，个人直接所有的份额从 20 世纪 60 年代早期的 1/2 强下降到 20 世纪 70 年代的约 1/3，而养老保险基金和保险公司所占的份额却大幅增长。富人采用机构性的投资模式给其带来了许多好处。首先，他们能够利用金融机构中专家的技能对全球市场进行高级的金融分析以保证他们投资收

阶 级

益的最大化。其次，他们能够实现投资的转移，当更好的机会出现时资本可以在赢利性公司间转移。另外，将金融机构用作投资手段，他们可以从中获得财政优势，因为他们能够最小化各种税收政策的效应或者甚至避开各种税收政策。因此，我们可以得出结论，尽管生产资料的合法所有权发生了从个人所有到机构所有的变化，但是主要的受益者仍然是能够保持经济特权的极少数个体和家庭。尽管机构向公司投资这一形式的发展将这些收益者隐藏起来了，但形成于生产过程中的阶级关系所引起的经济剩余不成比例地转化成了极少部分人的个人财富这一情况并没有改变。因此，在忽视此过程的情况下对阶层体系所作的任何分析都是不全面的。仅仅着重于职业的工资差别的社会阶层研究忽视了一个可以解释现代社会中财富高度集中的主要因素。即使如此，职业顺序仍然是研究任何社会的阶层体系的一个核心维度。

当然，西方资本主义国家的职业结构发生了很大的变化。职业结构的变化反映了许多变化过程，包括管理性控制形式的改变、引进新技术的过程、赢利性组织规模的日益扩大和复杂性的日益增加、国内和国际社会经济过程的广泛化，社会经济过程的广泛化导致了经济和产业的大规模重构。所有这些都对工作实践和职业结构在阶级关系中形成的方式产生了影响。但是也许最重要的是，资本主义企业的发展愈来愈多地采用了准垄断的形式，由于市场需求的不断变化，技术的复杂性越来越高，工作过程需要不断的改进。就技术、金融和人力资源的控制和协调而言，这些公司的管理活动不得不变得更加复杂和

理性。这些变化反映在西方资本主义国家的职业结构的变化中，职业结构中的管理类、专业类和技术类工作职位急剧增多。反过来，用机械取代人力使生产过程更加理性化、低成本化的趋势导致了对手工劳动者需求的减少。英国职业结构变化的主要趋势可以参见表 2.4。

表 2.4 英国职业类型中积极参与经济活动的人口分布

职业类型	1951	1961	1971	1981
雇主	6.7	6.4	6.5	6.4
管理人员和行政人员	5.4	5.3	8.0	10.1
专业人员和技术师	6.6	9.0	11.1	14.7
办事员和销售人員	16.3	18.6	19.5	19.3
监工和工头	2.6	2.9	3.9	4.2
熟练手工工人	23.8	24.1	20.2	16.0
半熟练手工工人	26.6	25.1	19.3	19.0
不熟练手工工人	11.9	8.5	11.6	10.4
总量	99.9	99.9	100.1	100.1

资料来源：Heath and McDoald (1987)；在萨尔河重印 (1989)

表 2.4 没有彻底反映战后英国出现的许多重要发展趋势。世界贸易形式的演变导致了经济重构，反过来，经济重构改变了劳动力的构成。许多曾经由工人阶级从事的工作已经“非技

阶 级

能化”了，其他的全职任务也被细分为兼职职位了。有人认为“福特主义”的经济生产原则正让位于更加“弹性化”的工作实践，这种变化之所以可能发生是由于新技术的应用，再承包和“分包”等产品生产方式被越来越多地用于节省生产成本（Atkinson and Meager, 1985）。但是，当然，没有哪种目前发生在职业结构中的变化导致了阶级关系的消亡。也没有哪种变化引起了阶层体系的更加平等化。事实上，仿佛在执行与资本有关的职能的员工和从事劳动生产任务的员工之间出现了愈加明显的两极分化，前者主要是指管理类、专业性和高级技术类职位（Pond, 1989）。这可能部分是由于管理和专业性职位的收入的不断增长，这类员工在刚开始工作时的工资相对来说比较低，往往比手工生产工人的工资都低。但在工作过程中，他们的工资会不断增加，以至于到他们 30 多岁末和 40 多岁出头的时候其工资和承担劳动生产任务的员工的工资就形成了鲜明的对比（Davis and Scase, 1985）。到他们这个年龄的时候，管理类和专业性员工的高收入反映了他们对生产过程的控制职能。

尽管报酬和工作职位相关，但毕竟员工是以个体的形式领取报酬的。人们遭受或享有剥削和特权，但这些是生产过程中的阶级关系引致的。从这个意义上说，西方资本主义国家在战后发生了许多的变化——最重要的变化是，进入劳动力市场的妇女和少数人种的数量显著增加（Gallie, 1988）。这两组人群并没有被分配到更多其他的职位上。相反，妇女和属于少数人种的员工都集中在一些工资极低、不受尊重的职业中，或者是一些机会少、工作条件差、额外福利少的职位。多重因素可以

第二章 阶级和阶层：不同的报酬形式

解释这一点，从企业主的招聘战略和偏见到许多妇女和少数人种很有限的技术能力，当然后一种原因是他们不良的受教育背景造成的。由此有人暗示，西方的经济体系存在“两个”或“分割的”劳动力市场，尤其是妇女和少数人种在这样的劳动力市场中属于“底层阶级”，或者至少说是工人阶级中一个处于从属地位的、被剥夺的阶层。进一步说就是白人享受了许多年轻女性和少数人种类员工不能享受的工作报酬。因此，有人认为劳动力市场可以被视为由“主要的”和“次要的”两部分构成，次要市场上的员工一般必须得从事相对不安全的、低报酬的工作。然而，其他人并不进入劳动力市场，因此，有必要将广义上的收入分配形式当做社会阶层的另一个维度来考虑。

收入分配是导致不公平的更加综合性的原因——尽管，这种手段当然将财富的所有权排除在外——因为这种手段包括了非劳动者的收入，比如说领取养老金者、依靠州财政救济的失业人员和单亲父母。相应地，政府可以通过，譬如累进税制等财政手段改变收入分配形式，也可以通过提供不同水平的社会福利以改善不能进入劳动力市场的人的经济状况。然而，政府好像几乎没有做任何事情通过税收制度改善劳动者的收入分配或者提供基本的福利以降低广义上的收入不公平。就英国而言，如表 2.5 表示，不管是税前还是税后的收入不公平都好像有加大的趋势。

阶 级

表 2.5 英国既定人群的税前和税后收入占总收入的比例，1949 - 1985

	1949	1959	1979	1985
税前收入				
上层 1%	11.2	8.4	5.3	6.4
上层 10%	33.2	29.4	26.1	29.5
接着的 40%	43.1	47.5	50.4	48.3
下层 50%	27.3	23.0	23.5	22.2
下层 10%	—	—	2.4	2.3
税后收入				
上层 1%	6.4	5.3	3.9	3.9
上层 10%	27.1	25.2	23.4	26.5
接着的 40%	46.4	49.7	50.4	48.6
下层 50%	26.5	25.0	26.2	24.9
下层 10%	—	—	2.9	2.7

在 20 世纪 80 年代，10% 的上层人群的税前和税后收入占总收入的比例都有所提高，而 50% 和 10% 的下层人员的份额下降了。这些趋势后面其实存在许多过程，包括公司的工资战略、人口统计中人口老龄化的趋势、政府的财政政策和失业率的普遍上升。一系列理念和结构因素在解释不公平的加剧时具有同样重要的地位。公司的有关理念往往青睐于扩大收入的不公平，这样做可以更好地激励管理人员、专业人员和技术人员从事协调和控制的工作。结构因素与工作形式的变化密切相关。职业中的变化之一就是工作任务的非技能化和全职工作的兼职化，这使得妇女和其他低收入人群也可以从事这些工作。

第二章 阶级和阶层：不同的报酬形式

因此，20 世纪 80 年代收入不公平的加剧反映了工作任务变化的实质，即工作任务的变化是与阶级关系有关的管理和技术过程发生变化的结果。

阶级关系产生于生产、分配和消费过程，其动力机制决定了社会阶层体系的形成。本章的重点是要说明收入和财富的不公平而不是社会荣誉或声望。就事实而言这一点是非常清楚的，即一般来说，职业群享有的相对的社会地位和荣誉源于其在阶级关系中的地位。然而，也许在一定程度上更重要的是，社会的阶级流动性和机会性被忽视了。如果说阶级关系通过报酬体系决定了阶层秩序的本质，同样，阶级关系也决定了个人发展的机会结构。这正是下一章要讨论的问题。

第三章 阶级和分层： 不同的机会形式

如果社会分层是根据经济报酬来划分的，那么极其相似的是，社会也是依照不同的机会形式来划分阶层的。人口流动性研究就是关于社会结构相对开放的探索。在这种研究中，研究者们倾向于把重点放在职业和职业类型上，而职业和职业类型根据人们的报酬和他们对工作程序的控制力在层级体系里呈金字塔式分布。职业和职业类型又被用来研究一些人口流动过程。在研究中，研究者们经常会将人口的代际流动和人口的代内流动区分开来，代际流动的重点是子辈和父辈间在职业成就上的不同。同时，研究者们也会将精英群体的流动性和大众群体的流动性区分开来，前者指的是各种管理类和专业类职位的招聘形式，后者描述了一些更加一般化的过程，在这种过程中职业结构是一个整体（Heath, 1981）。不管采取什么样的研究视角，流动性研究的总目标是一样的，即为了考察资本主义社会阶级结构的开放性或封闭性程度。换句话说，尽管相对于资本积累过程来说，社会阶级可能具有地方性，但是开放性或封

第三章 阶级和分层：不同的机会形式

闭性的招聘形式对呈结构性分布的职位又有多大的影响？特权和对其他人进行剥削的权利在代际间能传递多远？

非社会学者很少认为社会流动性研究和对日常生活的理解相关。和阶级概念一样，社会流动率等概念对那些不熟悉社会学辩论的人来说几乎没有意义。那么，如何才能将流动性分析与日常生活联系起来以便人们视其为理解个人在生活中的机会的一个有意义的因素呢？这种相关性的建立有赖于将社会流动的形式与组织内的招聘和晋升过程联系起来。然而，社会学研究不是要强调单一组织内部的流动率，而是趋向于着重整个社会的流动率，并从对此进行广泛的社会学解释。这些讨论强调了教育系统的重要性以及教育体系的特征与流动率相关的程度。因此，对20世纪60年代和20世纪70年代欧洲各国的非连续性、综合性学校教育的发展趋势的评价都是从其对社会机会“民主化”的影响的方面展开的。提高大学入学率、鼓励参加工作后接受再教育以增加获得大学文凭的人数的努力也是从同一个角度受到评价的。相应地，人们通常认为西方国家战后几十年来高等教育的快速发展是一系列尝试提供更多合格的技术类、科学类和管理类人才以满足职业结构变化的要求的政策和打破阶级差别、使社会的机会结构更加开放、更加趋于平等的政治目标引起的（Halsey *et al.*，1980）。

社会流动性的讨论另外的重点是工业化过程和社会经济的发展形式。有时有人指出，工业化过程的逻辑就是社会流动率的上升。在某种意义上，这是完全正确的，因为从定义上看工业发展将不可避免地引起职业变化，创造需要人去填补的工作

阶 级

机会。职业结构的转变过程中工业部门的职业将取代农业部门的职业成为社会职业结构的核心。随着后工业主义的出现，这是与资本积累过程相关的技术和管理的变化引起的，将会再次出现职业结构的变化，技术类、科学类和专业类的工作在职业结构将居于更加主导的地位。这又将影响社会流动率（Bell, 1973）。但是这些过程揭示了阶级关系的什么本质？答案是几乎没有揭示阶级关系的本质，因为类似的讨论将重点放在职业变化上从而脱离了社会阶级的分析。即使技术和职业变化只有在涉及到资本积累过程时才能被完全理解，工业化概念和阶级讨论还是相分离了。正是代表股东利益的高级管理人员的决策决定了公司投资的方向、技术变化性和技术的应用，并进一步决定了形成什么样的职业结构。换句话说，只有了解组织内部的决策动力机制才能完全理解职业结构，理解社会流动的形式。

社会的特征可能会受特定流动率的影响，但是整个社会的流动率只是各种组织内人员流动率的加总。因此，解释人口流动率时只分析教育制度是完全误导性的。获得高文凭本身不会增加一个人流动的机会。流动机会只有在这些文凭为招聘企业所需时才会发生。相对于劳动力市场的价值，教育文凭本身并无价值。从业资格证的要求产生于组织的生产过程，一般来说，教育是提供满足这些要求的人才的有效手段。如果盈利性企业和雇佣性组织的内部动力机制被忽视了，那么实际的流动过程也就被忽略了。只有从这些方面来讨论社会流动，流动的形式才是有意义的。只有对相对较少的“精英”职业进行研

第三章 阶级和分层：不同的机会形式

究，比如医药、军事和高级公务服务，才能完全了解社会流动率发生于其中的社会情境。否则，个人生活中的机会形成的社会约束因素一般将被忽视。相关的部分内容将在后文中讨论。现在值得说明一下，流动率于西方资本主义体系的合法性仍有一些作用。当然，正是关于个人机会的理念和自助机会的存在将西方资本主义社会中“开放的”和“平均主义的”价值观合法化了。基于这一点，企业经营活动的合法化功能远远超越了其作为一种经济过程的重要性（Scase and Goffee, 1987）。

与资本积累过程相关的市场为立志成功之人提供了不仅是抽象意义上的而且是真实的机会。和国家社会主义不同，资本主义的动力机制和市场的存在为那些想从商并希望在此过程中积累小额资本的人提供了机会。人们可以用其技术、手艺或者其他专业技能在市场上交换到商品和服务。市场将回报给那些能够识别市场需求的人，无论交换者具有什么样的社会地位、资格和能力。顾客的偏好是商业成功或失败的最终决定力量，所以，市场使今天的资本主义依然保持着理想主义的承诺和开放的、公平的和充满机会的美好现实。

正是由于这个原因，企业经营管理和兴建小企业有着广泛的吸引力。尽管西方资本主义的特征受到生产过程所有权越来越集中、准垄断性国内和跨国企业控制市场的影响，但是经营管理的理念仍然强调社会经济秩序的开放性（Goss, 1991）。这些理念的功能在于掩盖控制的准垄断性和大公司对经济活动控制的日渐加强。当然，有人选择在一个特定的市场中开办一家小公司后来成功了，非常富有且成为大公司老板的例子数见

阶 级

不鲜。同样，也不乏这样的例子，一些著名的大公司起源于企业家寻求机会的努力。经济史学家经常被这样的机构邀请为公司写传记，这些传记往往都强烈地强调了公司创立者的经营管理才能。

西方资本主义社会中“从赤贫到富有”的故事保持了人们关于社会开放性和机会平等的意识。尽管这种个人经历尤其在现代资本主义社会中并不多见，但发生的频率已足够使其流行起来并成为一种时尚，保持这种关于社会开放性和机会平等的主导性意识（Hertz, 1986）。至少，靠自我奋斗成功的企业家为他人树立了可模仿的榜样，即使数量不多。一个机械师放弃报酬丰厚的工作自己分包了一个工程项目后来成为一个也许雇佣两三个员工的雇主就会被他的人际关系网络中的朋友和家人认为是“成功的”。通过努力的工作和发挥适当的商业技能，他或者她就会因善于利用可得到的机会受到其他人的钦佩。在西方资本主义社会，市场被视为一个机会之地；也就是说，提供可让人提升自我和获得个人物质上成功的机会。因此，为自我雇佣的、建立小规模企业的商人所组成的小资产阶级对资本主义积累的动力机制有着重大的意义（Curran and Blackburn, 1991）。尽管他们中一些人代表了早期的资本主义，他们的持续存在不仅要从单一的理想化因素方面而且要从物质过程的方面来解释（Wright, 1985）。例如，小商人愿意做一些承包性的服务，主要是为一些大型制造型企业生产一些小零件，大企业亲自生产这些零件的成本要高于小企业生产的成本。弹性式组织的增长和分包零部件生产的趋势确实增加了想开办新企业的

第三章 阶级和分层：不同的机会形式

人可利用的机会 (Rannie, 1991)。小商人也能够满足专业商品和服务的需求，大公司提供这些商品和服务反而不能赢利。因此，小公司进入市场使得社会的总产品和服务的种类和数量远远多于仅由大公司来提供时的种类和数量是西方资本主义市场的一个重要特征。消费者可以拥有多样的选择，而国家社会主义中可供人们选择的商品和服务极少，当顾客对更专业的、更高级的产品和服务的需求日益增长时，人们开办企业的机会增加了而不是减少了。这种趋势反映在越来越多的个人能够得到进入社会上层的机会，通过在市场上出售自己的经营管理能力以取得个人成功 (Goss, 1991)。

类似的许多机会被由于某种原因没有文凭和个人工作资格证的人获得，而主管大型组织的人往往认为这些是个人获得相关职位和晋升的必要条件。经营管理型公司常常由女性、少数人种和其他在劳动力市场上被边缘化和（或）被剥夺进入劳动力市场权利的人创立的 (Ward, 1991)。利用“另一种可供选择”的个人发展战略，他们常常能够获得高于如果受雇于大型组织的物质报酬。他们常常可以更好地发挥自己的才能，不受大公司中固有的控制结构的约束。为自己打工的小企业主通过建立贸易型企业获得更大程度上的自主和独立。没有了生存的经济问题的后顾之忧，他们可以自己决定工作任务的性质、规定工作的步伐，一般来说还可以决定根据自己的生活方式应该选择什么样的工作角色。简而言之，他们是“自己的老板”，不受其他人的控制。其实企业主的身份不仅仅会带来上述的好处，还有利于避免各种形式的卑微心理。在许多盈利性公司

阶 级

中，占主导地位的文化可能使妇女和来自少数人种的员工遭遇到歧视、羞辱和心理伤害等（Allen and Truman, 1991）。尽管资本主义社会日常工作的现实可能会带给个人不好的后果，而资本主义社会中的关于社会开放性和机会的理念和基于市场的结构为体制所致的上述问题提供了个人式的解决方式。移动的迪斯科舞厅、美发沙龙、汽车维修中心、窗户清洁服务、快餐外卖、宾馆、私人提供住宿、托儿所和秘书办，还有无数其他的由妇女、少数人种的成员及其他人创立的小企业，为那些被剥夺了求职于大公司或申请劳动力市场上的高报酬职位的权利的人和求职时处于劣势的人带来了丰厚的物质回报和精神回报（Scase and Goffee, 1987）。

企业经营管理者身份、自我雇佣以及独立从事贸易工作将资本主义合理化了，且重申了其作为一种社会经济体系的开放性。不断变化的小资产阶级的存在掩盖了大型企业愈加主导商品和劳动力市场的倾向。此阶层的不断发展壮大又证明了阶级结构的开放性和个人通过个人自助、努力也可以获得发展机会（Bechhofer and Elliott, 1976）。管理人员和其他控制公司资源的人已经准备好了如何回答不满意雇佣条件和工资水平的员工；即，这是员工自己的选择。这是一个“自由的”市场，他们总能找到机会创办自己的企业。根据这种观点，从事工人阶级某种职业是个人决策的结果。当然这种观点是资本主义理念的核心，而且，尽管创办企业的机会一直以来非常有限，但是其发生的频率已经足够保证这种说法（到公司就职是员工自己的选择）的合理性。当然，也有大量从事工人阶级职业的个体在他

第三章 阶级和分层：不同的机会形式

们的家庭、朋友和熟人看来已经是“成功的”企业主了。因此，他们认为阶级界线是开放性的或者甚至根本就不存在阶级界线（Scase and Goffee, 1987）。对社会阶级的这种认识可以鼓励那些从事工人阶级职业的人接受主导的理想化理念，即社会阶级将不再存在——或者，至少，个人的阶级位置是个人自愿选择的结果而不是由社会结构决定的。工人的这些想法往往使工人阶级运动的领袖陷入困境。强调大型组织中从属关系和剥削关系的阶级意识经常遭到某些人的反驳，这些人往往在个人的生活中得知有些人通过自己的而不是集体的努力跨越了阶级关系。

资本主义的主导理念更广泛地基于这一点。这种理念可能起源于“自由”市场上对古典管理型企业的赞赏，但是，现在，资本主义的主导理念涵盖了一系列与个人成就、学历主义和个人通过在大企业中的良好业绩获得成功有关的信仰。主导理念还强调各种渴望成功的价值观，这些价值观在战后几十年的快速发展期间决定了工人阶级的态度和期望。二十年前，Parkin（1971）指出，现代资本主义的特征主要取决于三个现存的意义重大的体系：占据统治地位的体系、善于适应新环境的体系和基层体系。第一个体系在工人阶级中用恭顺的或者是渴望成功的词汇来表达自己。顺从一般可以在工作于小公司的人和居住在传统的农村社区的人的身上找到。这种类型的工人往往“服从”雇主的价值观和信仰，这样雇主与雇员之间的“有机统一”在公司中盛行。善于适应新环境的体系主要定位在传统的工人阶级的职业社区中，这种社区里大量的工人有着

阶 级

共同的日常经历。在这些方面，有一些假设坚持认为工人团结一致的概念存在于现存的资本主义雇佣关系之中。因此，只有基层体系是以工人阶级政党为基础，表达着“另外可供选择的”与社会主义转型有关的反资本主义的价值观。

由于资本主义社会发生的各种制度性和结构性变迁，这些分享一定价值观的体系的重要性越来越弱。社会经济变迁，尤其是全球范围内与资本主义生产重构有关的变迁，导致了传统农村、城市工业和社区的减少（Newby, et al., 1985）。英国制造业的大规模收缩引起了居住在传统工人阶级社区的人数和被认为构成激进政党的“自然”组成部分的人数的急剧减少。相反，与经济变迁相关的地域间的人口流动和职业间的人口流动创造了新的社区和新的工作设计，在这些新的工作设计中，工作任务的执行和生活方式更加孤立和私人化了。相应地，重构后的工人阶级体系中支持主导价值观的呼声更高了，因此**渴望成功的假设**几乎更广泛地被社会群体接受。这些假设强调自助、个人成就和个人成功的重要性，因此传统上人们对集体主义的偏爱已经被个人主义价值观和个人的成功抱负所取代。资本主义社会的“开放性”和机会的可得到性在所有社会部门中得到更强有力的保护，因此，资本主义作为一种社会经济秩序的合法性又一次得到了肯定。

当然这些观点有利于否认阶级的**现实性**。个人成功的例子在家庭和熟人中是人人皆知，因此，社会学家很难解释阶级在日常生活中的相关性也就不足为奇。但这主要是因为普通人群用来界定“成功”的标准完全不同于社会学家采用的方法，前

第三章 阶级和分层：不同的机会形式

者主要关注社会结构中职业类型间的变动。“个人成功”的概念只有置于个体所属的群体的特定价值观和目标中才有意义。西方资本主义的大多数社会部门已非常有效地制造了广泛的个人成功感，从而使绝大多数人觉得他们拥有了未来发展的个人起点。如果一大部分从事工人阶级职位的人认为，就机会和报酬而言，他们已经从现存的社会 - 经济秩序中获益了——尽管也许没有他们想要的那么多——那么他们就不太可能支持呼唤大规模结构变迁的政治主张 (Marshall, *et al.*, 1988)。如果他们将自己的阶级地位解释为“自由选择”的结果或者为他们本身缺乏获得高报酬的职位必要的文凭的能力的结果，情况就尤其是如此。

为了在社会中取得“成功”，人们没有必要像社会学方法所要求的那样频繁地更换职业。这也许是流动过程的重要方面但远远不是全部流动过程。相反，人们对个人成功的评价可以取决于个人的消费方式、生活方式，而且更重要的是其家庭成员的身份 (Saunders, 1989)。战后，大部分人的实际工资以及与此相关的生活水平都有很大的提高。如果个人成功是基于这些要素的，如果在家庭成员间和代际间进行比较，绝大多数人，包括大多数的工人阶级，觉得他们已经“成功了”。只有在职业间进行比较时，处于劣势和被剥夺的感觉才会产生。但是可能做此种比较的频率又是多大呢 (Gilbert, 1986)? 职业间的比较很少会发生，因为这不是个人所属的群体的事情。个人可能会将他们的收入与相邻的同事的收入进行比较，而那些同事，作为个体，其报酬可能会比他们自己的高或低。而且，关

阶 级

于个人福利或者劣势的看法可能来源于模糊的、口头传递的关于不同经济和产业部门的工资差别的信息。但是一般来说这些不会有什么显著的作用，除了工会领袖在工资谈判中争取扩大工会成员的支持之时。

正是由于以上原因，西方资本主义社会中显著的不公平很少受到挑战。首先，几乎不存在不公平的意识。第二，不存在对他们面对的相对劣势的广泛关注。不公平和被剥夺的意识倾向于以宿命论的形式表现出来而且一般人们对此都表示冷漠 (Scase, 1977)。当然，结构性不公平和个人劣势的相互关系很少达到至少引起大范围的仇恨和不满的程度 (Lockwood, 1988)。因此，西方资本主义社会一直以来都能够应对激进政治领袖和其影响深远的改革目标的间歇性挑战。由于普通成员态度和价值观的改变，工人阶级政党和工会运动被迫放弃其社会主义目标。个人所得和广义上的个人成功感致使激进政治目标支持率降低，尽管阶级关系依然存在而且引起了显著的经济不公平。

可以说，“个人成功”是人们根据自我提升的机会做出的主观评估，自我提升的机会一般被认为是相当多的。机会并没有被视为社会等级化、结构化的一个原因。相应的，一般是用许多个人的而不是社会的因素来解释机会不公平，比如说惯性、低能和能力缺乏。个人是否将自己和他人视为成功人士，经济报酬的形式被认为反映了个体间的这些差别。对于那些确实认识到阶级依然存在的人来说，社会阶级的存在主要是个人能力不同的结果而不是生产过程中的社会关系运行的结果。因

第三章 阶级和分层：不同的机会形式

此，社会阶级和经济不公平的层级化相对地不受激进挑战的影响。实际情况甚至比以上的描述更严重，因为，根据流行的假设，经济不公平对于保持西方社会的机会结构有着功能上的必要性。没有经济不公平，个人将不会有取得成功的激励，因此，经济不公平是心理激励过程和资本主义的功能性需求的重要连接点。个人并不会时刻准备好参加培训，牺牲眼前的经济利益为自己以后的发展获取必要的文凭。除非高级组织性职位的工资很高，否则个人就没有激励参加培训以满足战略性决策职位的要求。根据这种观点，相对的低工资正好解释了实行国家社会主义制度的国家中激励不足与技术专家、管理人员和各种专家的能力等问题。前苏联的低生产力和低专业制作能力被视为平均主义的直接后果，因此，类似问题的解决只能通过引进市场原则和大的工资差别。根据这种观点，经济增长、生产力和专业及技术的专业化发展都依赖于不公平的层级化。不公平性决定了个人的工作动机并逐渐产生个人“需求”，只能通过追求最高工资和责任最重大的工作职位来满足这种需求。

那么，西方资本主义社会的报酬体系和机会结构是自我维持且是相互强化的。如果有人大呼不公正，这些呼声也主要是针对机会而不是针对经济报酬。因此，一般认为社会公正的概念等同于获得文凭的可能渠道而不是经济平均主义的理念。有人经常辩解，因为资本主义，为了更有效的运转，需要各种专业的、技术性的和管理技能，那么资本主义社会就不可避免的是一种比别的社会制度更加具有开放性的社会秩序。然而，这种说法回避了很多问题，竟连传统的和遗传形式的财富和特权

阶 级

的持续存在都没有论及。尽管文凭可能是很重要的，但是它和其他的社会过程交织在一起才会导致不同群体获得机会的结构性不公平。确实，机会不公平是分层级的，其分层的方式与经济报酬分层的方式高度呼应。因在组织的阶级关系中的位置而具有经济优势的人处于非常有利的地位，能够轻易地将其经济优势转移给子孙后代。相同地，处于经济劣势地位的受控人群也类似地将他们的经济劣势传给了他们的后代。至此，比较适合排除前文已经论述过的流行观点的影响来讨论机会的客观形式并考察机会是如何分配的。就像经济不公平一样，机会不公平也是阶级关系的一种表现。尽管大多数人并没有意识到这一点，而且这一点很少能成为个人主观经历的一部分，但也不能改变这个事实（即机会不公平也是阶级关系的一种表现，译者注）。确实，主导理念能在多大程度上维持大多数人持有的关于资本主义社会的假设还需要证明。然而，尽管如此，有证据表明这种假设掩盖了经济对立的尖锐性，在这种阶级对立中存在许多代际间传递，一方面是管理类和专业类工作的传递，另一方面是手工职业的传递。如果出现了任何代际间的开放性，那也主要发生在一些低层次的技术性、专业性弱和日常非手工类职业中。表 3.1 充分说明了“精英型”的管理类和专业类职位的相对封闭性。

表 3.1 英格兰和威尔士的代际间流动形式，1972

父辈的阶级地位	被调查者的阶级地位 (%以行为单位)							总数	总人数
	I	II	III	IV	V	VI	VII		
I	48.4	18.9	9.3	8.2	4.5	4.5	6.2	100.0	582
II	31.9	22.6	10.7	8.0	9.2	9.6	8.0	100.0	477
III	19.2	15.7	10.8	8.6	13.0	15.0	17.8	100.0	594
IV	12.8	11.1	7.8	24.9	8.7	14.7	19.9	99.9	1223
V	15.4	13.2	9.4	8.0	16.6	20.1	17.2	99.9	939
VI	8.4	8.9	8.4	7.1	12.2	29.6	25.4	100.0	2312
VII	6.9	7.8	7.9	6.8	12.5	23.5	34.8	100.2	2216
百分比	14.3	11.4	8.6	9.9	11.6	20.8	23.3	99.9	8343

以上数据基于牛津社会流动研究组的报告。抽样：1972年 24—64 岁的男性。

阶级的具体界定如下：

- I. 高级专业人员；行政官；大型组织中的管理人员；大笔资产的所有者
- II. 低层专业人员；高级技术师；低级行政官；小型组织中的管理人员；非手工劳动者的监管人
- III. 日常非手工（勤杂类）员工；销售人员；其他普通服务人员
- IV. 小企业主；为自己打工的手工艺者；非专业的“财务自理”的工人
- V. 低层技术师；手工劳动者的监管人
- VI. 熟练手工工人
- VII. 半熟练和不熟练手工工人

资料来源：Heath (1989, p. 54)

阶 级

尽管高级管理和专业职位由于现代组织的人力资源需求的变化而快速增加，但其受限的招聘形式仍然存在（Goldthorpe, 1980）。随着大型盈利公司的增长和相关的健康、福利和教育等国有机构的增加，具有各种管理、技术和专业技能的员工的需求量越来越大。尽管部分的这些空缺由起初为工人阶级的员工占据了，但绝大部分的此种职位是由那些父母亲曾经担任过此种职位的人的后辈占据了。如何解释这个过程？

就像前面所说的，大多数社会学解释倾向于主要对广义社会过程进行讨论。作为结果，各种精英群体借以保留其特权地位的具体战略，以及将其特权转移给子孙后代的具体战略却几乎完全被忽视了。然而，考察他们的具体战略时，有必要将分析的对象从社会过程转向特定组织背景下更加具体的动力机制。通过这种方式，就有可能描述特定的个体被委派到高级管理、专业和高级技术职位的具体程序。只有在特定的公司和组织中才能完全理解与招聘和晋升形式有关的动力机制。确实，这种分析要求理解人与人之间的复杂过程，要求掌握组织文化中更重要的方面。

对社会流动性感兴趣的研究者很少考虑到组织中员工之间的关系。研究者们对社会流动率的关注促进了研究方法的发展，主要是定量研究方法而不是定性研究方法的发展，但这些研究方法过于强调父母亲和孩子所从事的职业间的相互联系（Goldthorpe, 1980）。然而，个人并不是仅仅根据一系列机械的社会力量被分配到各种职位上去的。相反，组织中的职位分配是依照占据高级职位的人所定的标准及其偏爱进行的。人们能

第三章 阶级和分层：不同的机会形式

否被聘用、晋升要以一定的标准为基础，这些标准往往会导致有关主管者对一些个体先入为主的偏爱，而以牺牲其他人的利益为代价（Scase and Goffee, 1989）。相应地，人们将根据自己的主观臆测评价文凭和能力（Kanter, 1977）。那些被认为拥有组织中高级职位所需的“素质”的人的聘任和晋升尤其如此。公司和机构的领导对他们认为重要的“领导力”和“管理潜能”以及一系列其他无形的、不能测量的标准已经有了一定的主观理解。“游戏规则”不可避免地由高级管理人员决定，他们控制着获取机会的渠道，在这种情况下，高等教育的发展为劳动力市场供给更多合格的年轻人并没有或者说根本就起不到什么作用。由于公司领导偏向于招聘特定“类型的人”从事管理工作，一系列隐含的、依然与阶级有关的标准在人们获得公司赞助者身份的过程中就具有一定的相关性了（Scase and Goffee, 1989）。既然存在一种人们根据个人“偏爱”聘用自己“偏爱”的类型的人，那么它所导致的后果，即就社会具有将人们指派到管理或其他要职上的特征而言阶级依然存在高传递性，就不足为奇了。然而，在这方面不存在可操作性的、明显的阶级共谋；相反，这与个体的个人偏爱有关，偏爱决定于许多与教育、家庭背景和成长有关的阶级经历。这些因素会影响个人的态度、价值观、言谈举止、穿着打扮和个人“风格”。公司管理者和被管理者将具有类似的阶级经历，拥有各种形式的同情和理解，这些常常又以一种轻微的、无意识的方式预先决定了前者在组织机会方面偏爱后者。那些被选中且后来获得管理类职位的人是一些被认为具有领导职位所要求的“素质”

阶 级

的人。他们也被视为值得信任，当然在所有的因素中值得信任这一点被高级管理人员认为对于个人的人际关系非常关键，一个人具有值得信任的素质是实现“有效”管理的基础（Scase and Goffee, 1989）。通过这种方式，具有“偏爱的”人根据各种主观标准聘任自己“偏爱的”人，这些主观标准被认为对组织的理性和有效运作有着重要的作用。因此阶级间隐秘的细微差别决定了公司招聘过程中人际关系的本质。结果，阶级特权在代际间传递，与此同时，他们却避开了公众的仔细审视甚至由于人们对理性管理能力和有效领导的“想当然”的流行假设而合法化。即使这种标准是由阶级决定的，但组织并没有体现这一点。相应地，阶级过程，尽管真实的存在于组织的甄选和晋升体系中，并没有被视为是可操作的或者是相关的。只有个人，而不是阶级群被视为相关的。然而，这样就导致了起初为工人阶级的员工、女性和少数人种不能进入公司的高级职位（Nicholson and West, 1988）。在大多数组织中都有可能识别因现代公司对员工的不同能力要求而几乎同时发生的“被管理”和“竞争”的人口流动过程。出生于工人阶级家庭的男性和女性可能注定了只能占据中等和低级管理职位，同时上级对其工作根据相关的绩效标准进行评判。然而，对于那些注定要从事公司最高级职位的人来说，个人管理身份和赞助身份只不过是各种“非正式的”组织网络和人人际关系中形成的附加因素。大多数流动性研究都忽略了这些更隐秘但更重要层面的组织生活。

进行招聘和晋升活动的组织不仅有自己的结构还有自己的

第三章 阶级和分层：不同的机会形式

文化的 (Morgan, 1986)。后者研究起来更加困难, 因为文化的特点是更无形、更模糊。但这并不会降低文化对公司中人口流动过程的影响的重要性。组织文化可以简单定义为文化是对“完成任务的方式”的描述。因此, 就像组织在产品、技术、大小、结构方面存在着差异一样, 组织的主要价值观和假设当然也各不相同 (Schein, 1985)。资本主义企业中高级管理人员的责任之一就是使员工完成任务, 这样才能达到盈利的目标。在这个过程中薪资体系非常关键, 但在现实生活中员工的薪水通常很低, 不足以保持员工的士气。因此, 高级管理人员有必要满足员工的心理和物质需求。另外, 培育“员工都认同的”企业文化也是实现赢利目标的过程中不可分割的一部分, 文化往往反映在特定的核心价值观和理念的培育中 (Ouchi, 1981)。但是关于组织文化最重要的一点是, 尽管文化确实根源于高级管理工作, 但文化也包括了服务于高级管理工作的两个主要目标的信仰和假设。首先, 企业文化保持了工作环境中现存的阶级关系结构, 这样一来, 控制、统治和从属的形式能够保持不变且不受到挑战。就这点而言, 文化仅仅是企业的主导理念, 企业的主导理念反映了, 尽管以不显眼的方式, 诸如任务执行、有效业绩、能力和其他与为达到管理目标而采取的管理战略相关的价值观。因此, 企业管理者期望员工不响应工会的号召、不参与集体行动、不接受其他一些可能质疑高级管理人员的特权和野心的观点。其次, 组织文化保持了高级管理人员与阶级有关的价值观, 因此, 文化也是组织的日常现实生活的一部分。就这点而言, 企业对所有员工的晋升前景和职业

阶 级

生涯中的机会确实有一定的影响。既然西方资本主义企业的主导文化来源于许多白人、男性、中产阶级的假设，也就不奇怪只有极少出生于工人阶级家庭的女性、男性或者少数人种能得到管理性职位（Kanter, 1977）。就像上面所说的，如果仅仅是由于个人可信度的概念，“有偏爱的人就会喜欢选择其偏爱的人”，那么就是这一点，如果没有其他方面的因素，将个人纳入“有效”管理体系。结果又导致了这些职位的，尤其是这些职位在资本主义企业中极高的阶级代际传递率。好像只有在国有组织中参与管理活动的工人阶级的男性和女性的比例才会高一些（Nicholson and West, 1988）。原因还需要进行全面的探讨，但是这可能与领导阶级更加精英化、更加基于文凭的企业文化有关，因此，也可能与高级管理人员的判断力和发挥个人管理者身份作用的能力更加受公共回应力制约的程度有关（Scase and Goffee, 1989）。

这些因素解释了资本主义社会中精英层相对有限的流动形式。当然，另外还有一些相关的因素，比如说，“独立的”职业角色、招聘和培训的方式、高等教育机构的融资和结构。即便如此，社会中人口流动的形式显然与现代组织中阶级关系的结构有关，而且，反过来，人口流动的形式与清楚的阶级战略无关而与居于不同阶级位置的人的态度和价值观有关。然而，非精英群体的广泛流动过程目前被研究者忽视了，本书现在将对此进行简单的讨论。

简而言之，大公司的增长和现代科技的相关发展导致了对低层管理人员、技术专家和监理人员的更广泛需求（Goldthor-

第三章 阶级和分层：不同的机会形式

pe, 1980)。当技术和管理过程变得更加复杂时，对各种专业技术技巧和能力的要求就更高了。同时，对承担各种半技能性和非技能性手工工作的工人的需求在不断减少。工作过程的自动化和大型生产线向第三世界国家的转移减少了对日常手工工人的需求量。因此，大公司对技能要求的变化引致了很多工作空缺，这反过来导致了社会中代际职业流动率的增加。而且，工业手工工人的孩子能够获得各种低层次的专业类、管理类和技术类工作。他们通过日渐扩展的高等教育体系获得从业资格，工作后获得职业培训，这都使他们能够获得比其父母亲的工资更高、社会地位更高和相对更加安全的工作（Goldthorpe, 1980）。相应地，他们认为自己“成功了”而且获得了一一般来说与他们的才能相称的职位。因此，对他们来说，资本主义社会确实是“开放的”，因为现代组织了提供个人成功的机会，尽管非常有限。正是由于“大众”流动成为主流，精英职位的“封闭性”被隐藏起来了，就其机会结构而言，吊诡的是，当代资本主义社会既具有“开放性”又具有“封闭性”。确实，表 3.1 清楚地说明了这些对比性的形式。

阶级意识是如此之低一点也不令人惊讶。“晋升”、“获得一份更好的工作”、“享受更高水平的生活”等等经历并不能产生以阶级为基础的集体主义感。相反，他们加强了个人主义的观念和个人自我价值的观念，而这些观念有可能对有关阶级的态度和行为有负面的影响。然而，阶级关系的动力机制，就像不同的组织环境所表现的那样，确实对个人的生活机会产生了一定的后果。通过与员工招聘、培训和晋升等有关的高级管理

阶 级

战略调解这些后果的事实解释了为什么这些阶级过程一般都避开了公众的审视。因此，除了具有对社会学有一定理解的人，人们主要是从“开放性”、“机会平等”和一般的“平均主义”角度来理解西方资本主义的，而且广泛认为“阶级”是日常生活中一个无关紧要的特征。然而，这些并没有导致阶级在解释社会中机会的客观结构时过时了。确实，仍然有不少人关注着社会的重构，也有不少人意识到了阶级不仅作为一个形成生活机会的决定性变量而且作为一个推动社会改革和社会变革的机制都是很重要的。那么，本章和上一章所讨论的阶级不公平的形式在社会中有些什么回应呢？这是下一章的重点。

第四章 阶级和分层： 一些集体的回应

一般来说，集体组织对决定于阶级结构的机会和报酬形式的不公平的回应非常弱。即使在雇主协会和政权对工人运动越来越大的“威胁”表示担忧的 20 世纪 60 年代和 20 世纪 70 年代也是如此，几乎没有什么证据表明工人阶级组织正对西方资本主义社会的报酬分配提出基本的挑战。当然这并不意味着集体组织没有做任何事情来改善工人阶级和各种处于劣势地位的群体的工作和生活条件。各国的工人运动影响力好像确实不一样（Esping Anderson, 1990）。但一般来说，当时的工人阶级运动都没有对主导阶级结构构成基本的挑战。在欧洲，只有前苏联和战后的东欧社会主义国家的政治运动声称要代表工人阶级的利益，并导致了阶级关系的巨大变化。与西方资本主义国家相比，这些政治运动确实大大减少了阶级间形式上的不公平的（Lane, 1976），但是为社会和经济机构的结构、权力的分配和市民社会的建立带来了什么呢？在这些国家，资本主义的废除和社会主义体制的建立产生了一定的社会政治后果，这些

阶 级

后果在 20 世纪 80 年代和 20 世纪 90 年代迫使各资本主义国家的工人阶级组织重新评估其社会目标。考虑一些阻碍工人运动重构资本主义社会阶级关系的因素是非常有益的。

就像前面所论述的一样，尽管资本主义社会的动力机制可能会造就客观的阶级关系，但阶级参与强调的是个人主义而不是集体主义。虽然事实上公司雇员有着共同的客观利益，但他们一般认为这些共同利益比起增进个人主义感的经历来说就不那么显著了。一般来说，人们不会认为自己是某个阶级的代理人，其个人目标是从属于阶级利益的，从长远来看他们会从阶级利益中获益。相反，个人焦虑、抱负和感情是个人动机的主要来源，因此，参与任何形式的有着广泛群众基础的、与阶级有关的运动都可能被视为从属于个人利益。因此，无论客观上在阶级关系中处于什么位置，人们都将自己视为相互之间显著不同的个体，而不是视自己为有着共同利益的阶级代理人（Runciman, 1983）。资本主义社会的制度和理念结构培育出了这种态度。根据出生和经历，个体认为自己在个性、感情方面是独一无二的。同时，资本主义的主导价值观强调了社会结构如何成为个人行动的结果。有一种被广泛接受的理念，即个人被赋予不同的天赋和抱负，结果有人会“成功”而其他人会“失败”。根据这种观点，机会和报酬的分配反映了个体间的这些差异。相似的，社会经济和政治制度结构的根据是关于人类动机的假设。有人认为员工在工作中肯定不会尽全力，除非借助薪资制度和晋升制度给每个员工发不同的报酬，但这样将不可避免地引起不公平（Davis and Moore, 1945）。相似的理念变

成了社会中关于不公平的主导观念，这意味着不公平不仅是不可避免的、合理的，而且与“人性”的需求也是一致的。这样就提出了集体行动、国有制度的发展和福利制度演变的合法性的问题，因为根据主导的价值观，集体行动、国有制度的发展和福利制度演变常常被认为是和个人的“权利”和“自由”相对的。

一直以来，在资本主义社会中工会主义的合法性总是不稳定的。尽管资本主义生产模式客观上已经创造了集体组织的前提条件。资本主义的动力机制在 20 世纪导致了资本积累过程中财富所有权和控制权越来越集中。资本主义的动力机制还导致了大型工业和管理型企业中生产要素——劳动力和资本——的集中。企业的组织和管理工作与关于个人动机和上面所论及的努力的假设导致了工作任务的标准化和日常化，这些都为工会和工人阶级组织创造了有利的条件（Braverman, 1974）。被描述为“福特主义”和“科学管理”的管理实践扎根于资本主义的个人主义价值观，创造了有利于工会主义发展的环境。从“非技能”的工人在执行工作任务的过程中进行判断和承担责任的能力来看，这些工人正日益失去其“个体性”。因此，他们越来越从属于普通的管理控制机制、工作条件和薪资制度。就是在这种工作环境中，集体主义有着且将继续有一定的吸引力，结果是工人对工会的支持率相对较高；当然这是相对于较小的工作场所以及不太可能根据福特主义的管理方法组织工作任务的企业而言。确实，20 世纪 60 年代和 70 年代在一些大型的“福特主义”工厂中，工会也常常被认为构成了对管理特权

阶 级

的一个基本威胁 (Piore and Sabel, 1984)。结果, 大公司中的高级管理人员制定了一系列应对战略, 从将生产转移到劳动者没有怎么被联合起来按照“自动化”程序完成工作任务的第三世界国家, 到放弃更加极端的福特主义模式并用更加“弹性化的”且“参与性强”的工作实践取而代之 (Wood, 1989)。

即使在一些福特主义原则得到最多支持、工会主义被许多工人接受并能够与资方有效的谈判的工厂中, 工会也未能对资本主义所有权形式和控制形式构成基本的威胁。企业的利润空间有时可能受到挤压而且管理可能不得不采取对应的控制战略, 但总的来说, 有组织的工人运动并没有许多激进的笔者希望的那样有效; 当然, 这是西方资本主义社会战后的状况。会出现这种状况是因为“个人主义”作为日常生活的现实总是在个人的意识中比集体主义的理念更加突出。这与西方资本主义的主导信仰相吻合, 并成为多元参与的自由民主政治体制的基础 (Mann, 1970)。政治口号就其个人环境而言是个体导向的, 公民通过投票自由选择执政党。

这些因素和人们对于个人福利和机会的感受支撑着资本主义作为一种社会经济和政治秩序而继续存在。虽然人们在工作场所和社会中经历过许多剥削, 尽管许多体力劳动者遭遇过显著的社会经济不公平和阶级不公正, 但 20 世纪资本主义的发展, 在相对数量上如果没有在绝对数量上, 增加了人们的机会和报酬。这与资本主义理念和假设的影响一起令人惊讶地使有组织的劳动者能够以工会和政党的形式获得工人阶级的支持。有人可能会说引起这种情况的一个主要原因是已经发生的工人

第四章 阶级和分层：一些集体的回应

阶级运动的非激进化，因为如果不是具有非激进化的特点，工人阶级运动本来就不稳定的合法性将会比其在战后资本主义经济增长时期的合法性更加受到侵蚀。

已经有很多关于工人阶级运动非激进化和潜在原因的著作。有一些著作的解释与政党和商会的官僚化有关，政党和商会的官僚化导致领导和被委任的官员不再代表这些组织中普通成员的利益（Mann, 1973）。这主要是由于他们融入了谈判过程和制度结构中，这影响了他们对成员利益的了解。结果肯定是政策的激进程度降低了，工人阶级领导对维持现状有着内在的兴趣。这种观点有时会延伸到强调工人阶级领导如何从其职位中谋取个人收益，当然，由于东欧在 20 世纪 80 年代末期的发展这种解释已经得到了更多的赞同。东欧的发展看起来好像不过是资本主义秩序的废除导致了新政体的建立，其实在建立新政体的过程中政府官员和所谓的工人阶级领袖为了谋取其个人好处和私利而适当地调整资源的分配。这种情况确实发生了，这一事实很可能对西方资本主义国家工人阶级运动的政治目标有着长期影响。因此，很有可能，为了获得更广泛的支持西方的工人运动有必要放弃一些政策，这些政策一旦被实施将导致集中的国家所有权、计划和控制形式的官僚化。东欧社会主义的遗产以及国家限制个人选择权和自由权的过程中集权主义增加和个人权利减少的趋势严格限制了西方工人阶级政党现在可以合法追求的政治目标。近年来东欧的历史发展，更不用说苏联本身的发展，对西方资本主义国家的工人阶级政治运动的全部意义还有待进一步的探讨。

阶 级

如果有人指出工人阶级运动的非激进化是因为其官僚化和其领袖追求的并不是工人阶级普通成员的利益，另一些人则会指出工人运动不得不重新界定其早期的激进目标，因为物质环境发生了变化，其成员的个人目标也发生了变化（Marshall et al., 1988）。既然工人阶级个人的目标已经融入了资本主义社会制度和理念框架中，其目标本来就应该发生变化也就不足为奇了。资本主义企业的阶级关系引起的经济增长可能会导致对工人的剥削和股东财富的增长。但是股东和工人之间的剥削关系还引致了工人阶级生活水平的提高。尽管经济增长率有一定的波动，也会发生周期性的失业，更进一步说，尽管在不同历史时期各职业群在物质条件上的不公平有加大的趋势——就像20世纪80年代的英国——但是大多数工人的绝对生活水平还是提高了。同时，尽管机会形式的差别仍然存在，精英人群有能力将其特权职位代际传递给他们的子孙后代，但资本主义国家中大公司规模的扩张、国有机构和推动经济增长的更普遍的力量使得更多的人觉得自己“成功了”，觉得自己生活在开放的、民主的社会里——当然，这种感觉是相对于他们父母亲的感受和家族的前几代人面临的境况而言的。

由于在评价个人成功和界定福利概念时存在进行历史比较的趋势，结构性的不公平和各种人群间的相对差别被认为并不非常重要。但是，在比较不同人群时，人们很有可能会参照一些比阶级关系中潜在的剥削力量有关的标准更显而易见的标准。大多数人可能会根据以下的一些因素，比如，种族、性别、年龄、职业、技能和资格证书，而不是根据社会阶级来评

估各种群体的报酬和机会。即使当人群之间的差别被意识到时，不能据此就认为这种差别意识会引起人们的嫉妒和仇恨感。相反，资本主义社会的个人主义和自我帮助的价值观以及人群中某些精英的主张有可能会引起相反的结果。就像前面所说的，个体生活中的劣势常常被归结为他们自己的无能和不足而不是社会经济秩序的结构特征所致（Runciman, 1966）。进一步说，当工人承认他们在阶级关系中客观上受到剥削时，这也未必就会引起——而且，确实从来没有引起过——强烈的仇恨感。并不是相对较孤立的例子才是如此，阶级剥削被认为是一种普遍存在的事实，人们想当然地视其为日常工作和生活现实（Nichols and Beynon, 1977）。只有当工人认为特定工作条件的全部成本超过了其获得的收益时，工人才有可能为了大大提高自己的收入预先就决定参与集体行动。

如果工人阶级运动一直都能够得到广大群众的广泛支持，那主要是因为其领袖在一定程度上能够对战后经济增长时期的资本主义社会理念和制度变迁做出回应。如果说，20 世纪最初的几十年间结构变迁的力量有利于集体组织的发展，那么近年来发生的社会经济变迁不利于集体组织的发展。英国工会密集度的发展趋势可以证明这一点（Gospel and Palmer, 1992）：

1960	44.4
1965	43.7
1970	49.4

阶 级

1975	53.2
1980	56.0
1982	53.8
1984	51.4
1986	48.8

百分比的变化：

1960—9	+ 1.5
1970—9	+ 1.6
1980—6	- 7.2

资本主义的发展导致生产集中于大型工业企业。由于存在适应福特主义生产方法的经济规模，生产的集中变得非常必要。工作任务的非技能化鼓励了职业联合的发展，职业联合往往发生在大型企业中以至于工会主义发展成为一种工人运动。在此之前，工人运动不过是熟练工人的集体行动，他们试图通过基于行业的形式集体行动保护自己的权益。但是随着按照科学管理原理组织的大型公司的规模的扩张，半熟练工人的工会主义也迅速发展起来。这些工人联盟追求的是其所属的工作场所的员工的权益和工人的普遍社会权益。为了保障工人的普遍社会权益，与激进的政党建立联盟或者建立由工会发起的政党都是经常采用的方式。

工作场所的阶级关系为工人阶级的联合准备了前提条件，

同时，工作场所之外的其他发展也加强了工人阶级联合的趋势。工业化和资本主义经济生产的扩张使得农村人口必须向城市转移，都市获得大规模发展。新生的城市资产阶级的出现导致工人丢弃了其传统的生存方式，传统的生存方式起源于微量财产的所有权和传统的生产技艺。相反，出卖劳动力成为工人惟一可以依靠的生活来源。随着工人集中在不断快速发展的都市地区，社会关系网络出现了，这种关系往往包括工作中的同事、邻居和其他人，这些人都处于类似的受控制和被剥削的阶级关系中。因此，工作上和工作以外的共同经历的统一有利于培育个人认同感和社会网络，这个社会网络强调互相帮助和工人阶级团结的价值观。工作人群俱乐部、工人教育协会、工会和工党的地方分会的建立促进了同一阶级成员间的阶级认同感，让他们达成共识，采取集体行动才能达到自我提升的目标。因此，从这个意义上说，工人阶级的集体行动，如工会和对工党的支持，起源于工具性的而不是理念上的动机。除了极少的例外情况，几乎没有实例能够表明西方资本主义国家中工人阶级运动的普通成员参与运动是为了实现革命性的政治变革目标。他们参与工人联合和工人阶级政党的目的仅仅是提高具体的、特定的工作条件和雇佣条件，仅仅是为了扩大国家在健康、教育、福利、住房等社会服务供给中的作用。一直以来，工人阶级运动中的普通成员几乎从来没有要求过将生产性企业的私人产权国有化或转移到更具有公共回应性的组织中。当然，东欧国家、英国、意大利或者法国的情况好像不是如此，战后的几十年间，国有化一直是这些国家的工人阶级政党追求

阶 级

的政治目标，这反映了知识分子、政党官员和领导阶层的抱负而不是普通成员的要求。

如果说西方资本主义国家直到 20 世纪 60 年代的发展为工人联盟的壮大的以及与此相关的工人阶级政党的繁荣提供了有利的机会，那么这些有利的机会在刚过去的几十年间逐渐消失了。前面曾提到过，有组织的劳动者力量的日益强大迫使企业的管理人员在 20 世纪 60 年代和 70 年代采取对应的措施，因为加薪的要求越来越多，非正式的争端和工会发起的罢工愈加频繁。由于关于薪资制度的争端越来越多，生产水平和工人产出的降低，企业的利润空间缩小了，作为科学管理重要特征之一的规模经济也无法完全实现。简而言之，有组织的劳动者运动被认为构成了对管理特权和控制方式的挑战。然而，工人运动的目标极少是要挑战管理特权和控制方式；相反，其目的更具工具性，是要满足工人运动中普通成员的个人物质需求。然而，大型公司的管理工作被迫做一些改变，这些变化和资本主义秩序中其他的理念和制度趋势从根本上破坏了工人阶级联合的前提条件。这些变化和资本主义秩序中其他的理念和制度趋势导致了任何以前的阶级和职业联合这一表象的支离破碎。

较重要的变化之一就是放弃福特主义管理控制原则中较严格的形式，用扩大员工责任、自主性和工作弹性的制度取而代之。借助“工作丰富化”和“工作生活质量”计划提高生产力和利润空间的管理战略转向实施高绩效工作制度、全面质量管理和及时管理制度（Buchanan and McCalman, 1989）。随着这些措施的实施，较极端的劳动分工的形式和个人计件工资制被废

第四章 阶级和分层：一些集体的回应

除了。在进行管理改革的企业中，其管理工作的重点放在了团队工作、工作任务弹性制和以工作小组为支付单位的薪资制度上。作为这些创举的一部分，管理人员试图通过吸收部分工人参与一线的管理决策方式提高工人的生产率。作为这些管理措施被采纳的一个先决条件，经常有“单一联盟”的工厂被创建，有时工厂的场地是在草地上，以摆脱掉传统的工会忠诚。工厂的“单一联盟”的特征可以通过招聘年轻工人，通常是学校毕业生的方式得到加强，因为这些人几乎谈不上对工会的忠诚。尽管这些方式可能不能在组成紧密的工作小组的同时阻止有限的工人联盟形式的形成，但确实可以防止了其发展成更广泛的工人联盟（Wickens, 1987）。当然，传统商会的根基，不管是制度形式的还是理念形式的，都会受到侵蚀，因为企业领导企图影响强调管理和工人的共同利益的组织文化，并试图转向重新包装过的工业家长制模式。受到日本式管理技术的激励，美国公司也曾经模仿日本的管理技术，高级管理人员被说服去开发一系列理念和组织技术将工人更好地融入企业的价值观和理念中（Pascale and Athos, 1982）。因此，随着工会影响的弱化，资本主义企业中阶级关系的剥削本质更加被管理的花言巧语隐藏起来了，尽管情况可能不完全是如此，因为日常工作的物质状况对管理者和工人来说起着一定的提示作用，时刻提醒他们其在组织中达成的一致意见是极端不稳定的且总是存在着对立的一面。

以上所说的趋势正被许多制度和理念变迁强化，这些变迁减少了工人阶级联盟对大众的吸引力。传统阶级社区的逐渐衰

阶 级

弱是很多原因引起的，包括大规模的经济重构、制造业的衰弱、国际和国内的人口流动、城镇规划、城市更新计划和“改善”城镇道路交通系统的空间后果。传统制造业的衰弱对工人阶级运动的影响尤其大，因为制造业这一经济部门的工作和雇佣条件为工作场所内外集体组织的形成提供了适宜的环境。但是社区和邻居关系的弱化不仅导致了更加私人化和个人化的生活方式的出现，而且有着更加重要的后果。社会网络的破裂导致了个人支持体系的瓦解，而个人支持体系的瓦解将使工人阶级中的弱势群体走向贫穷和经济上的边缘化（Seabrook, 1984）。反过来，个人支持体系的瓦解强化了这部分人对国家财政支持的健康和福利体系的依赖，而这种经历加强了其个人从属感。国家根据福特主义管理原则提供服务和官僚化原则加强了工人阶级在社会经济上对国家的依赖，这曾于 20 世纪 70 年代引起了人们对国有机构及其提供的各种服务越来越强的仇恨感。同时，各种受剥削的人群不得不为了个人基本的生存采取各种战略，无论他们是单亲父母、孤单的囚犯还是无家可归的年轻人或处于失业中的流浪者（Harrison, 1985）。因此，结构性变迁影响了个人关系和社会网络的本质，导致了人们愈来愈重视自我依靠的价值观和个人利益。当然，英国的保守党、美国的共产党和欧洲的其他资产阶级政党很快认识到这一点并加以发展。因此，从某种程度上来说，20 世纪 80 年代出现的新思想是社会结构性变迁的结果而不是原因。一旦新右派被接受为一种主要的政治思潮，它的理念就会体现在政治目标中，这些政治目标将对工人阶级生活中的物质状况有着深远的影响。

第四章 阶级和分层：一些集体的回应

响。新右派利用其在个人主义和个人利益方面的吸引力能够对福利国家潜在的假设提出挑战，在广阔的前沿阵地上攻击政治集体主义的思想基础。

战后初期，加入组织的工人数量的显著增加以及工人组织日益加强的经济和政治影响带动了社会政治秩序的发展，有一些评论家将其描述为“法人主义”（McCrone *et al.*, 1989）。在许多方面，这体现了工人运动在资本主义制度结构中最终可以取得的成果。法人主义包含了资本主义企业各个层面的结构和民族经济，后者包括了资本所有者、劳动者和国家的利益。总之，法人主义就是一种在集体代表制的基础上发挥作用的社会—经济和政治组织模式。事实上，当工人阶级运动非常少、处于低潮时，企业基本上没有必要采用法人主义结构。只有当工人阶级的利益在具有相当影响力的集体运动中被清楚地表达出来时，就有必要为了维护资本家的利益形成雇主组织。当国家机构也参与并保护工人阶级的利益时尤其如此。尽管国家的职能之一是满足资本所有者的要求，但为了保持资本主义秩序的长期稳定，国家也有必要代表工人阶级的利益。无论是否可以从国家的资本职能或从国家回应工人阶级需求的角度来解释战后几十年来西方资本主义国家的发展，有一点非常明显的就是，国家确实提供了一系列有利于工人阶级的集体服务。因此，可以这样说，福利国家的发展确实反映了工人运动影响的日益扩大，而且，当这种影响缩小时，就像 20 世纪 80 年代的英国，就有可能减少国家的活动，并大量减少其经济职能。

法人主义在 20 世纪 80 年代的衰弱仿佛与工人运动影响力

阶 级

的减弱有着直接的关系。现在，政府过程中来自工人组织的代表不如那时多，他们对国家经济管理的贡献也大大减少了。相应地，现在有人指出，国家的惟一合法职能就是为市场经济提供一定范围的支持性服务，而不是像战后初期法人主义时代一样承担“更直接”的职能。

国家的合法角色的变化，这是新右派的最重要的论据，会延伸到工人阶级的工作条件和雇佣条件等问题（Hudson and Williams, 1989）。保守主义政府将许多此类的价值观贯彻在其立法程序中，这不仅弱化了工会主义的影响和工会有效与资方谈判的能力，而且废除了或者弱化了一些领域中的许多的法律措施，如健康和安全、就业保护和机会平等领域。进一步说，法人主义和资方与劳方应该就“共同”的目标讨论议程的主导政治理念的消逝将工人参与、共同决定和联合谈判等理念从关于企业的争论中去掉了。如果这些价值观确实还存在，那么在大型跨国企业中找到这些价值观的机率比在中小型企业大。即使在大型跨国公司中，管理目标占据绝对主导地位，尽管管理目标常被呼吁对公司忠诚、和谐共处和分享共同的价值观的花言巧语隐藏起来了。

国家和企业层面的法人主义决策机制的废除弱化了有组织的工人的影响力，使资本家得以经由一种不受限制的方式更加努力地追求其私利。采取后福特主义弹性制的企业，就其内部的决策过程而言，从许多方面体现了这一点。同样，分包制度和许可权制度的快速发展以及“自我雇佣”的工人承包固定的短期合同的制度的实行说明了管理活动在追求其目标时可以不

受有组织的工人提出的要求的限制。这些变化致使劳动力市场被分割成“核心的”和“外围的”或“主要的”和“次要的”两个部分，如果前一个市场中的员工拥有相对安全的工作及可接受的工作条件和雇佣条件，那么后一个市场中的员工很有可能要受到一定的剥削，这与其工作的暂时性和不稳定性有关。缺少了有影响力的联盟的保护，同时因为国家减少了其干预经济的职能，后一类市场上的员工剩下能做的事情就是采取“自我依靠”的、个人基本生存的战略。英国 20 世纪 80 年代的趋势表明其后果就是更大的不公平和工人阶级内次阶层的出现，属于次阶层的人都是一些在经济上、政治上和社会上都游离于社会制度秩序之外的人（Brown and Scase, 1991）。在大多数欧洲国家，这些次阶层包括服务部门的半熟练和非熟练工人，主要是女性、少数人种、中学毕业生、提前退休的老年男人。

看起来好像工人阶级对与阶级有关的不公平的集体性挑战非常有限，尤其是 20 世纪最后的几十年。如果说早期的工业化造就了大规模的生产体系，大规模的生产体系反过来又为工人组织的发展提供了有利条件，目前好像不再是这种情况了。如果说工人阶级政党的主要成果就是创建了福利国家以及在战后建立了法人主义，20 世纪 80 年代的发展其实是目睹了它们的消亡。也就是说，工会主义和工人的角色以及社会民主政党的职能已经改变了，他们现在不得不追求一些与几十年前完全不同的目标。他们对平等、福利和财产分配的承诺不太可能体现在战后在欧洲建立的中央集权的国家制度中。私有财产大规模的国有化和国家资本主义企业的建立不再能够使工人运动的

阶 级

战略具有合法性。强调资本主义向国家社会主义“和平过渡”的目标不再被提上日程——尤其是从极权主义角度看，政治腐败和人性堕落是前苏联政权和东欧国家的主要特征。因此，西方资本主义国家中理念和结构的变迁对工人运动的战略有着巨大的影响。瑞典的发展说明了其中一些影响，而且也说明了在结构性阶级关系依然存在的情况下工人运动到底能为其支持者获取什么好处。

当然，就其高度组织性的、有影响力的工人运动的发展程度而言，瑞典在众多的资本主义国家中显得与众不同（Korpi, 1983）。20 世纪初，工会和社会民主党的亲密合作使他们能够连续推出工业和政治改革项目。工业化在 20 世纪 20 年代和 30 年代的快速发展引致了工业基础设施的建立，这有利于工会而不是行会的发展。尽管早期联合会的建立都是以某种手工艺或者行业为基础，但两次世界大战期间一些广泛推行福特主义管理模式的产业中的大量工人加入联合会。第一批加入联合会的产业工人一般是在大型公司工作的熟练工人。大量产业工人加入联合会，当时缺乏以语言、宗教信仰和种族为基础的更广泛的社会分工，这两点共同导致了高度统一的工人运动的出现，这种工人运动在 20 世纪 30 年代得以将世界上第一批社会民主政权中的一个政权通过选举送上了政治舞台。

几乎是从一开始，社会民主党就采用了一个针对资本主义秩序的“调整性”或者说“改革性”的战略。此战略起初的项目包括一些马克思主义的革命目标，但是这些很快被包含控制而不是废除资本主义经济的政策代替。从 20 世纪 30 年代起，

第四章 阶级和分层：一些集体的回应

连续几届由社会民主党执政的政府实施了一些措施，这些措施造就了高度发达的、国家财政支持的福利制度，而且建立了一系列法团主义制度（Stephens, 1979）。这些各不相同的方式改善了资本主义阶级关系中较极端的方面，但却没有除掉保持与原来相同的阶级关系的动力机制。因此，资本主义生产模式中固有的竞争过程引起了高度的垄断，公众熟知的极少数公司在总产出和总就业量中占据很高的比率。这个过程受到了社会民主政府的极大支持，社会民主政府借助其“现代化”和“结构理性化”的政策鼓励经济的集中，其给出的理由就是，如果瑞典公司要去参与全球市场的竞争就必须如此（Scase, 1977）。同样，瑞典具有与其他资本主义国家相同的阶级结构。瑞典的经济报酬和机会的形式也不是与其他国家的完全不同，就前几章的讨论而言，这一点不会让人觉得非常奇怪（Davis and Scase, 1985）。尽管社会民主党政府利用国家机构及其对政治决策过程的控制从根本上改变了教育制度，采纳并一直使用累进税收制进行收入再分配，但这些政策并没有导致瑞典和其他国家之间的巨大差别。那么，瑞典工人阶级运动在帮助社会民主党连续执政之后，其主要成果是什么呢？简而言之，其成果就是建立了福利国家并创造了法团主义结构来规制资本主义经济。瑞典的工人运动取得的这两个成果为瑞典的工人阶级带来了比其他资本主义国家的工人阶级优越得多的物质条件。尽管阶级关系还没有被消除——只要不废除资本主义生产方式就无法消除阶级关系——但瑞典的工人阶级追求着不同的目标，将国家机构利用为社会变迁的代理机构，这些行为改善了瑞典工

阶 级

人阶级的物质条件和文化状况。

最近的一个研究可以证明这一点，这项研究比较了各资本主义国家的福利制度的发展。Esping - Anderson (1990) 在其分析中使用了一个称为“非商品化”指标，他根据这一指标，从个人为了获得养老金、疾病和失业的现金补贴而“退出”劳动力市场的容易程度，将各个国家排序。换句话说，Esping - Anderson 试图测出人们获得某些较重要的福利的自由度和普遍度，以及这些福利根据非市场的工资标准供给的程度。他试图去了解“普通工人的市场独立程度”。在此基础上，他计算出了十八个国家的“非商品化”分数，其中包括以下十个国家：

瑞典	39.1
挪威	38.3
丹麦	38.1
奥地利	31.1
德国	27.7
法国	27.5
日本	27.1
意大利	24.1
英国	23.4
美国	13.8

Esping - Anderson 指出有许多因素可用来解释这种不同，工人运动的强度只是其中之一。然而，他明确暗示工人运动的

强度这一因素 40% 地解释了各国非商品化程度的不一致。因此，很明显，不管是在瑞典还是在其他工人阶级曾长时期控制立法过程的国家，如丹麦和挪威，工人阶级运动曾使非市场化的福利供给成为可能，并增进了个人福利和公民地位。这确实是工人阶级运动的一个重要成果，尽管工人阶级运动可能对各种经济和社会不公平以及一般意义上的阶级关系几乎没有影响。的确，有理由可以认为对于大多数人来说，他们的个人健康、经济收入的可靠性和养老金供给比阶级不公平更加重要。政党在全国大选中的胜利或者失败取决于他们解决此类问题的策略，而不是关于阶级特权和剥夺的战略。合理地说，瑞典工人运动的领袖以一种极其有效的方式为其普通成员谋取利益。就健康和疾病问题而言，在瑞典，慢性病的发病率确实好像很低，当然这只是和英国相比，而且各阶级间的差别不大。这也许是判断社会改革是否成功的较重要的指标之一，因为社会的总健康水平反映了饮食、住房、医疗服务、教育的水平和生活质量的高低。表 4.1 对英国和瑞典的情况进行了比较，以说明瑞典具有较低的慢性疾病发病率，以及各阶级的发病率的差别较小。

表 4.1 英国和瑞典慢性疾病在各社会阶级中的相对发病率

社会阶级	英国	瑞典
1. 管理和专业人员	0.52	0.79
2. 低级管理和监管人员	0.94	0.75

阶 级

3. 日常非手工工人	1.05	1.09
4. 熟练手工工人	1.14	1.18
5. 半熟练手工工人	1.23	1.21
6. 不熟练手工工人	1.38	1.20
总发病率	1.00	1.00
社会阶级 6 和社会阶级 1 的比例	2.65	1.52

资料来源：Lancet，1989/7/1

瑞典的情况不仅说明了工人阶级运动何以促使国家提供健康和福利服务以提高工人的物质生活条件，同时也说明了法团主义结构的建立何以达到同样的目标。通过与其他资本主义国家的比较，可以看出瑞典有着一系列全国性的、地区性的和地方性的制度结构，这些制度参与到劳动力市场政策的制定和经济管理中，将资本家、劳动者和国家的利益结合在一起。这涉及到许多方面，如教育和培训、技术创新、工人生活质量、经济和区域发展规划，可能最重要的是保持一个“有活力的”劳动力市场。因此，瑞典的失业水平一直都很低，这也是工人运动的一个历史目标。战后瑞典的失业率很少超过 2.5%，而西方许多资本主义国家的失业率超过 10%（Therborn，1986）。低失业率有着许多好处，包括有组织的工人能够保持其在工资和工作条件、公司决策本质等问题上与资本主义企业讨价还价的能力。同时，低失业率让大部分女性、残疾人和许多在别国常被视为“反军”或“边缘化的”人群能够得到

第四章 阶级和分层：一些集体的回应

工作。它也有利于瑞典工人运动有效防止一些发展，这些发展已经在其他国家导致劳动力市场分化成主次两部分，导致工人阶级中出现了一个较贫穷的阶层，就是英国的那种情况。

就其组织良好的工人阶级运动产生了极大的政治影响而言，瑞典不是一个典型的资本主义国家。尽管瑞典确实是一个资本主义国家，也存在结构性的阶级关系，但其阶级性在日常生活中却没有在别的资本主义国家中表现的那么明显。这使瑞典将自己的发展路径描述为“第三条道路”：既不是自由的市场经济国家，也不是中央集权的社会主义国家。因为这一点，瑞典被新近当选的捷克斯洛伐克政权、葡萄牙和波兰顶礼膜拜，无论国际货币基金组织和其他基金组织多么努力地想让这些国家建立更加自由的资本主义政权。基于其有影响力的工人阶级运动，瑞典已经建立了一个新的社会政治制度，这一制度有效地改善了阶级和市场的极端性，但同时它也允许个人自由的盛行和公民权力受到保护。在大多数资本主义国家，右翼分子的政治性花言巧语强调了“国家”和“个人”的对立，但是瑞典的社会民主争论强调了国家财政支持的集体服务的供给何以成为个人享有自由、获得发展的一个基本前提条件。瑞典的工人运动一直以来都能够保持一定水平的合法性并取得政治支持，这为其他国家的工人阶级运动所羡慕，就连 1991 年 9 月新当选的非社会主义少数派政府也觉得很难改变这一点。它追求着——而且将继续追求——增进其普通成员的物质生活水平和文化状况的政策。尽管从马克思主义角度看，这些政策只能被视为改革主义的而不激进的政策，进而也经常被认为与工人

阶 级

阶级利益的追求无关，但是这些政策确实在没有消除掉阶级关系背后的力量的状况下引起了有利于工人阶级利益的社会和经济改革。如果说另外一种选择就是去实施前苏联和东欧各社会主义国家曾采纳的中央集权主义，那么这可能是必须付出的代价吧。这里的讨论又引出了工人运动在未来的资本主义社会中的角色问题，接下来的结论章将对此进行论述。

结 论

本书一开始就指出了人们普遍认为阶级对于理解日常生活几乎没有相关性。人们在描述自己时一般都会谈到诸如年龄、性别、种族、出生地、职业等特征，而不是阶级成员身份。阶级经常被用来描述旧社会的不公平或描述与“社会地位”或“势利”相关的情况。就像前文中曾论述的，只有在调查者的大量帮助下，参与社会调查的被调查者才有可能用阶级术语描述自己，将自己划归为呈现在自己面前的许多阶级类型中的一类。除了对于那些从事激进政治运动或参与学术性社会科学辩论的人，对于绝大部分人来说社会阶级的概念几乎没有什么意义。阶级充其量也就是社会生活中一个模糊的、附加的特征。如果阶级的概念很重要只是因为它在英国处于大多数社会学分析的中心，那么这将必然引起了人们对作为一门学科的社会学的普遍的、所谓的相关性存在一定的分歧。既然绝大多数研究，无论是关于产业工人的生产行为、家庭关系、健康、越轨行为还是投票形式，都倾向于借助社会阶级的概念来讨论问题，社会学研究者和其他研究者之间的隔阂立即形成了。结果

阶 级

是社会学讨论可能变成一门内省的学科，通常将自己局限在一些被其他人视为与对日常生活的描述及理解基本不相关的学术辩论中。

本书的主要论点是，尽管阶级具有一定的主观性，但在理解现在的资本主义社会的结构时它仍然是一个很重要的概念。在这里不妨重述一下前面已经讨论过的内容，没有阶级关系资本主义生产方式就不能存在，反过来亦是如此。没有阶级关系和资本主义生产关系就不能生产出剩余价值，相应地，资本主义也就不能扩大再生产。没有存在于剥削结构中、作为生产资料的资本和劳动，资本积累就无法实现。因此剥削关系表现为控制关系，体现为职业结构中的工作任务和责任。阶级关系以及控制关系的变化是决定工作任务的性质、具体的工作角色和职业结构的潜在力量。工作任务并不是只包括技术或专业技能，因为工作任务本身分成了源自阶级关系的主导性任务和从属性任务。这就是前文为什么指出，首先进行职业分析、进而将不同职业归入不同社会阶级的社会学研究路径是在研究结果而不是原因。不认识到职业起源于阶级关系就无法完全理解职业和工作。同理，组织结构的形成，无论其和剩余价值的生产或实现有直接的关系还是有间接的关系，也只有在论及到控制关系时才能被真正理解（Dahrendorf, 1959）。赢利性组织和国有机构不过是雇佣关系的集合，在雇佣关系中居于权力职位的人控制着被迫执行各种生产性和/或非生产性任务的人。

由于这些原因，社会阶级分析对于理解组织变迁的动力机制非常重要，尽管这又和资本主义的生产方式相关（Salaman,

1981)。资本主义固有的竞争过程不仅引起了所有权以垄断和准垄断方式的集中，又不可避免地导致了雇佣关系的重构。相等地，技术创新也影响着工作的性质和工作任务的具体化。但是这些过程也是不能被完全理解的，除非认识到其潜在的力量与经济剩余的生产和实现有关。这些过程只能被视为发生在阶级关系的框架中，以及这些过程如何决定了组织环境中职业结构的形成和工作角色的具体化。因此，很明显阶级分析是内生于资本主义社会研究中的。西方工业社会是资本主义社会，因此，它们的经济发展是由这种或者那种阶级力量的相互作用决定的。资本主义公司的主要目标是赢利这一事实意味着它们具有剥削和控制关系，因此也就包含着阶级关系。这是经济生产的现实，不管日常生活中的人们对经济生产有着什么样的看法和假设。正是由于这个原因，社会阶级将仍然是社会学分析的中心。将社会阶级排除在外就是阻碍社会学家分析存在于资本主义社会中的社会经济变迁的核心力量。

这并不是要让现实社会生活中的行动者认为社会阶级对于他们的日常生活有很重要的意义。从一定程度上来说，他们为什么应该认为社会阶级对于他们的日常生活有很重要的意义呢？看起来好像没有理由要让个体为了实现个人的心理和物质幸福的目标而去深刻理解阶级的动力机制。确实，大多数员工的确意识到他们受剥削了——尽管他们可能很少用这个感情化的术语——但是他们将其受剥削这一点视为雇佣关系中肯定存在的一个事实（Beynon, 1980）。他们清楚地了解到，他们被雇佣去完成任务，任务的完成可以为雇佣他们的公司带来一定

阶 级

的利润，万一高层管理人员认为他们的劳动没有给公司带来利润或者是无生产力的，他们将会被解雇。大多数员工并不觉得这有什么不道德的，而且许多人是如此坚信这一点以至于对非赢利性经济组织的价值和效率表示置疑。因此，意识到受剥削不一定会导致政治上的激进主义或者个人参与到激进的社会经济变革中。只要员工们觉得他们拿到了“一定努力”的“合理报酬”，认为工资差别是合理的、合法的，认为他们能够赚足够多的钱满足其个人需求，他们就不可能参与旨在推翻资本主义制度的集体行动。这并不意味着工人一定是对所有的经济报酬分配和工资差别感到满意（Marshall, *et al.*, 1988）。很明显，工人还是存在不满意，不满意体现在工业动荡、工作积极性不高和加薪要求等形式上。但是这些抗议的形式只是寻求资本主义秩序内的变革而不是资本主义秩序主导地位的变化。而且，人们普遍认识到一些社会群体处于相当弱势的地位。但是对这种趋势的解释往往与个人失败和/或政府行为有关，而不是与资本主义生产方式的内在动力机制有关。人们抗议的目标往往是政府而不是资本主义企业。

如果存在一些集体抗议，这些集体抗议往往代表着各种职业的、产业的、社区的、有时是企业的利益。因此，社会抗议倾向于加速工人阶级内部的分化，而且有时加强了跨阶级联盟的内部联系。当跨国公司威胁说要取消某个办事处时这种情况就会发生，当地的管理人员和工人“联合”起来向公司表示抗议。更普遍的情况是，公司的重构、新技术的引进和公司结构的理性化会引起某特定工作地发生各种间歇性的、地方性的抗

议。19 世纪以来激进主义者的抱负就是要实现员工更高水平的阶级意识，但是，除了偶尔的例外情况以外，他们并没有实现这一目标。这不仅是因为占据相似阶级地位的人的经历是多样化的，而且还因为其他两个原因。首先，绝大多数个体不会像激进主义者希望的那样视自己为阶级“代理人”。因此，他们认为自己的人生经历，尽管其人生经历结构于特定的亲密关系和个人网络中，比更宽泛的社会政治过程更加重要，不管这些社会政治过程是否和阶级相关。其次，在评价个人的成本和所得时，资本主义社会中大部分公民认为自己是受益者。他们可能会要求生活水平得到进一步的提高、工作条件得到更大的改善，但总的来说，他们认为自己的所得大于成本。许多人认为自己受到了剥削，认为报酬分配是不公平的，但是他们觉得剥削和报酬分配的不公平是当然会存在的，因为这是为了获得更好的生活水平和个人的非工作自由应付出的代价。

人们的普遍态度是资本主义秩序合法性的主要来源，欧洲在 20 世纪 80 年代末期的发展大大加强这一点。在 20 世纪最后的几十年中，除资本主义之外还是不存在另一个可行的选择方案。即使前苏联和各东欧国家并不是真正的国家社会主义已被人们接受，但其所代表的国家资本主义或官僚集体主义的压制形式以及这些国家的社会政治发展，如果说不是损毁了，至少也使作为一种社会发展模式的国家社会主义暗淡无光。在由这些国家的压制和极权主义本质以及其社会经济结构造就的社会形式中，大多数公民认为自己的成本远远大于所得。即使人们接受了官方的正统观点——也就是说，剥削性阶级关系已经

阶 级

不存在了——但大多数人在主观上感受到他们在现实生活中或处于从属地位，或个人的自由、创造力、尊严和自尊受到压制。从这个角度看，社会阶级的废除并没有给人们带来任何自我提升。政党将劳动大众视为，也是如此对待他们，建立社会主义制度的代理性阶级力量，但这一点，除了允许自视为社会精英的人建立压制性和控制性的国家机构之外，好像并没有给整个社会带来任何好处。东欧国家在 20 世纪中期所做的“实验”的遗产就是加强了资本主义作为一种生产关系的合法性，加强了工作中的阶级和剥削关系，这被理所当然地视为可以提供工作之外的“独立个体性”、“自我表达”和“个人自由”的社会现实的一部分。很明显，这为对社会学本质的分析和激进政治运动的战略留下了一些分歧。因此有必要依次探讨一下对社会学本质的分析和激进政治运动的战略。

社会学，作为一门经验学科，在 20 世纪 60 年代当不公平和公正成为政治辩论的前沿问题时获得快速发展。在那十年中，社会民主理念的地位不断得到提高，西欧许多国家由工人或左翼倾向的政党执政。一点也不令人惊讶的是，社会学家花费大量的时间和精力从历史的角度和国际的角度研究不公平问题。阶级分析成为社会学研究的主流，这样一来，资本主义研究成为解释各个国家形成不公平结构的中心。这种研究路径带来了许多后果，但下面列出的也许是相对较重要的一些后果。首先，社会学被视为，尽管可能不正确，激进政治意识的代名词，主张资本主义秩序的根本变革。另外，大量的数据被搜集以记录广泛存在于西方资本主义国家的各种形式的不公平。同

时，产生了许多马克思主义理论的分支，这些分支过于理论化且只专注于阶级地位和阶级界限的详述（Parkin, 1979）。但是，而且最重要的也许是，维持这些研究路径的可行性和社会学阶级分析的动力的是东欧非资本主义国家的经验现实。换句话说，在资本主义制度之外存在着另一个真实的选择方案，这样一来，阶级讨论、阶级界限的确定、阶级意识问题等可以被暗含地如果不是清楚地视为比单纯的学术讨论具有更大的相关性。一些人将社会学视为一项更大的事业的一部分，这一事业与资本主义转变成更加人道的、更加具有社会公正性的社会经济组织形式有关的。即使东欧国家并没有被当做模板——离模板还很远，而且许多评论家强调那些国家的专制特征——但是这些国家却证明了在资本主义之外另外的社会经济秩序可以被建立起来。在 20 世纪 60 年代，他们构建了相对来说很新颖的社会结构模式，突出了社会计划和社会工程的可能性，社会学发现在多大程度上可以应用到社会机构的设计中。即使这些国家可能具有很大的极权主义特征，但对于许多观察者来说，这些都是国家为了满足快速工业化、防止自己受革命力量侵害、实现经济自足等需求的一个职能而已。因此，当东欧各国发展到国家社会主义的高级形式时，这种诸如极权主义和政治压制等“非寻常现象”将会消失。

在 20 世纪 90 年代，苏联和东欧国家“失败的”实验让社会学阶级分析进退两难。因此，继续将社会学作为社会变迁战略的理论基础进行研究不再具有可信性了；这里的社会变迁是指资本主义转型成另一种可供选择的社会经济秩序。这一点尤

阶 级

其是如此，当人们广泛意识到而且接受阶级剥削是社会固有的、或多或少永远存在的一个特征时——只要绝大多数个体的所得大于其成本，这些成本可能必须由其本人或其他人承担。相应地，许多社会学家曾关于阶级关系和资本主义秩序应该被彻底废除的普遍晦涩信仰现在必须面对一种比过去清楚得多的方式。这至少意味着，关注社会变革者必须为继续推动资本主义发展的行动而不是为用另一种“可供选择”的秩序代替资本主义的行动制定日程表。如果阶级关系仍然是一个社会特征这一观点将继续被接受的话，需要解决的问题的重点是社会中的平等、分配和福利等问题，而社会中资本积累的基本动力仍然具有剥削性。因此，社会学家关注的重点就从希望“废除”资本主义转向了关于社会改善和改革更加详细的讨论。这样就有必要回过头来思考一下费边式社会主义理念，当然还要考虑其与一些工人运动目前正在策划的非社会主义战略的共谋。

前文已经指出过，工人阶级政治运动策划一些呼吁阶级和剥削感的政治行动是反生产性的。即使阶级和剥削是现代资本主义社会固有的特征，它们也不会导致人们广泛要求废除资本主义。因此，工人运动现在被迫，主要是迫于其普通成员的压力，制定一些强调“个人主义”和公民身份的战略（Marshall et al., 1988）。以中央计划和管制为核心的国家社会主义不再被列入日程，取而代之的是社会民主进一步的吸引力，社会民主的核心是市场经济和集体提供各种社会和经济资源。这就是瑞典首创的模式，现在正应用于苏联和东欧各国，尽管西方许多国家向这些国家施加经济压力。这种模式一方面接受了资本

主义的阶级和剥削现实，另一方面认识到国家，作为各种竞争性社会利益表达的工具，能够改善自由经济中存在的许多不公平和不公正现象（Korpi, 1983）。因此，这种模式清楚地认识到“市场”允许人们有个人自由和自我表达，但是没有国家的控制，市场可能会导致极大的不公平和剥削。同时，它也承认国家资本主义，在缺乏市场关系时，可能导致个人权利和个人自由的大肆滥用。因此，一点也不奇怪，社会民主政权在经济报酬和机会方面并没能怎么改善由阶级状况决定的不公平。只要市场原则和资本积累被视为经济效率和保护个人权利和自由的必要要素，阶级不公平就会盛行。但是这并不意味着这种不公平不能通过国家提供一系列各种服务而得到改善。尽管瑞典的和南非的工人可能都受到了剥削，而且从表面上看来，他们都属于工人阶级，但不能幼稚地认为他们的物质状况相似并有着共同的利益。很显然他们的物质状况和利益都不相同，因为，即使就经济报酬而言，存在于瑞典的阶级不公平可能与存在与西方其他资本主义国家的阶级不公平没有什么区别，但瑞典的工人享受的福利比其他国家的工人多得多；例如，不仅在健康、福利和老年福利方面，而且在工作生活的质量、社区环境和文化及娱乐资源的普遍供给方面（Vogel, 1990）。

进而，社会民主的发展导致了重点的转移，从试图改变阶级关系转变为处于各种阶级位置的个体遭遇的环境——受剥削和处于劣势的状况。因此，改革主义政策主要导向不同的社会群体，资本主义企业利用其机制将这些群体边缘化，并将最差的工作全部分派给这些群体。一般来说，妇女、提前退休的手

阶 级

工工人、中学毕业生、残疾人和少数人种群体往往被给予报酬最低、机会最少、心理满意度最低的工作（Brown and Scase, 1991）。在瑞典，尽管这些群体仍然属于工人阶级，但是他们却能从社会民主党的立法中受益。他们仍然受到剥削，但是比许多其他国家的相应群体的生活状况好多了，因为在瑞典存在一种国家机器能够制定有效规制企业行为的政策，以保证与机会平等、性别歧视和少数人种权利有关的法律能够确立和实施。尽管这种社会民主改革没有明显的攻击社会阶级的剥削关系，但是它们改善了，即使是部分地，社会中更易受攻击的、更易被边缘化的群体所面临的各种较尖锐的剥削形式（Vogel, 1990）。

瑞典资本主义企业的所有者和控制者为应对改革的后果采取的战略极好地证明了相关立法的有效性。瑞典的企业扩大了其在国外的生产或服务供给规模。许多瑞典公司已发展成为跨国公司，这不仅是由于扩大市场的需求而且也是为了避免在瑞典与制造业有关的高生产成本。成本的提高是工人运动影响的结果，也是社会民主政府大量引进导致雇主必须承担额外成本的立法的结果。这些成本涉及面宽，从假期福利和养老金权利到工作场所的设计和规划。为了避免这些开支，瑞典公司试图将许多生产活动转移到其他国家。他们的转移行为目前还没有引起工人运动的大范围抗议，主要是因为瑞典目前的失业水平还没有大幅度的上升，如果存在大规模的失业，工人阶级本可以获利的劳动力市场状况将受到严重冲击。但是，由于工人阶级的生活完全依赖于出卖自己的劳动力，这可能会提醒工人经

常想到自己在资本主义社会中脆弱的一面。

相对于苏联和东欧在 20 世纪 80 年代末期和 20 世纪 90 年代的发展来说，资本主义及其固有的阶级关系好像现在比以往任何时候都更具有合法性。没有哪个成熟的资本主义国家有可行的、受到广泛支持的革命性运动，因此，瑞典所追求的那种改革主义或补偿性战略有可能是工人运动的主导战略。阶级和资本主义有可能是工业社会中长期存在的，几乎是永存的特征，因此，我们的讨论不应该再是关于社会阶级的废除而是关于其他重要的问题。可能应该选出其中的三个问题进行讨论。首先是在报酬分配到不同职业岗位时的分配问题。什么样的报酬制度才是“公平的”，经济不公平的程度应该根据什么标准来确定？在大多数资本主义国家里，目前的经济报酬分配似乎是非理性的，而且根据大多数道德标准甚至是攻击性的。如果接受了资本和阶级会继续存在的观点，如何才能使阶级不公平具有更强的公众解释性或是更平等化的决定呢？第二就是将个体分派到不同职位的问题。根据什么标准以及如何分配职位？如果社会中受剥削群体的职业期望更加明确了，大型组织中高级管理人员的甄选和晋升政策就不应该经受更慎重的考察吗？第三，假设阶级和资本主义会继续存在，应该如何通过集体提供各种类型的服务来补偿那些被分配到报酬最低、要求最苛刻的职位的人？这就不仅在国家干预市场经济的方面还是在为危难之中的人们提供服务的方式方面提出了国家角色的问题。

总之，这些问题的解决意味着“混合经济”、“第三条道

阶 级

路”和“福利资本主义”在社会中的进一步发展，工人运动的影响被社会认同以及继续保持其合法性。进一步说，这些问题的解决要求国家提高干预生产过程和分配过程的程度。法团主义社会政治组织形式的采用似乎为工人运动提供了一个可行的战略，工人运动不仅想要改善自由民主的资本主义社会中极端的剥削状况，同时还想要避免以前的国家社会主义国家中存在的压制性极权主义。当然这些观点都不是第一次提出；这些观点都可以在传统的费边式社会主义理念中、在斯堪的纳维亚社会民主党的计划中、在 20 世纪 60 年代的一些政治假设中找到。然而，对马克思主义社会学者的要求就是希望他们更加深入地讨论这些问题，而不是像他们在过去的三十年中一样，只是处于阶级关系基本原则分析的外围。

社会阶级是资本主义社会固有现实的一部分，对于社会学家来说，这是其理解社会结构和过程的分析框架的必要组成部分。因此，马克思主义分类的使用曾经是，而且也将继续是非常有价值的。然而，在 20 世纪末期分享马克思关于废除阶级的观点已经被视为乌托邦了。在接受阶级的现实和相对永恒性时，社会学家将他们的研究重点从看上去毫无实践和政治意义的抽象理论范式转移开来是恰当的。资本主义社会中绝大多数人接受了阶级剥削的个人成本，因为这也为他们带来了大量的补偿性福利。东欧国家社会主义却未能这样做。西方资本主义国家存在剥削关系，但是它们在为其公民提供机会方面也是突出的。这里存在一个反论，即苏联和东欧社会主义国家的解体，社会阶级和资本主义长期的合法性。20

结 论

世纪经历的是国家社会主义的兴衰而不是资本主义的消亡。问题的关键已经不在于是否为资本主义,而在于是什么类型的资本主义。

译者后记

当编辑要求我翻译一本书名为《阶级》的书时，我当时一愣，阶级？阶级是马克思政治经济学的分析单位。尽管如此，现在还有多少人在谈阶级？阶级和现代社会还那么相关吗？拿到书，便开始读起来，没料到第一章的内容就深深地吸引了我，因为我的疑虑在书的开头就被他解答了。我坚定了要翻译这本书的决心。

和我一样没有什么社会学背景的人，甚至包括大多数社会学专业人士也许也从未仔细思索过阶级的概念和阶级的本质。这本书对于任何一个不了解阶级本质的人来说，既解答了他关于阶级相关性的疑虑，又给他打开了阶级思索之窗，让他看到阶级这一领域中更多的风景，甚至每一个角落都能扫视到。尽管作者根据苏联解体和东欧剧变得出资本主义将长存的观点是要求我们对其进行批判审视的，但是其关于阶级或阶层既存在于资本主义也存在于社会主义社会中的论点以及因此而导致的社会学研究应转向社会中的平等、分配和福利问题值得我们深思和进一步的探索。

封面	页
书名	页
版权	页
前言	
目录	
正文	